

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTY-THIRD
ANNUAL
REPORT**

1989-90

91-01815/

© Minister of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. SR1-1990

ISBN 0-662-57896-1



CHAIRPERSON



Ian Deans

VICE-CHAIRMAN



J. M. Cantin, Q.C.

DEPUTY CHAIRMEN



P. Chodos



G. D'Avignon



M. Korngold Wexler

BOARD MEMBERS



T. W. Brown



M.-M. Galipeau



J. Galipeault



D. Kwavnick



T. O. Lowden



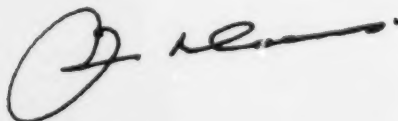
R. C. Young

The Honourable Donald Mazankowski,
Deputy Prime Minister and President of
the Queen's Privy Council for Canada,
House of Commons,
Ottawa.

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Twenty-Third Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1989 to 31 March 1990, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ian Deans', with a large, stylized initial 'I'.

Ian Deans,
Chairperson



PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1990

Chairperson: Ian Deans

Vice-Chairman: J.M. Cantin, Q.C.
[retired in early March 1990]

Deputy Chairmen: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Full-Time Members: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick,
T.O. Lowden, R.C. Young

Part-Time Members: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, Q.C.,
N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Jolliffe,
W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, Q.C.,
L.D. Russell, C. Turmel, J.M.P. Weiler

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: M.L. Bolger, M.G. Clark,
W.T. Cromb, M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, L. Hardstaff, G.P. Kritsch,
J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray,
W.H. Oliver, G.V. Orser, W.R. Outerbridge, K.W. Preston, J.B. Seaborn,
W.A. Smith, S. Thibadeau

Representative of the Interests of Employees: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good,
W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, J. Jessop, F. Kieswetter, G. Levine,
M. Littlehood, M. Lyons, C.J.H. Margerum, K.R. Park, W.S. Rannachan,
S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, G. Swimmer, J.M. Vickers, J.W. Wale,
J.E. Wolfgang

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>General Counsel:</i>	J.E. McCormick
<i>Secretary/Registrar:</i>	G.E. Plant
<i>Director, Mediation:</i>	N. Bernstein
<i>Director, Administration:</i>	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

<i>Executive Director:</i>	J.T. Cunningham
----------------------------	-----------------

**NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE
PUBLIC SERVICE OF CANADA**

<i>General Secretary:</i>	D. Davidge
---------------------------	------------

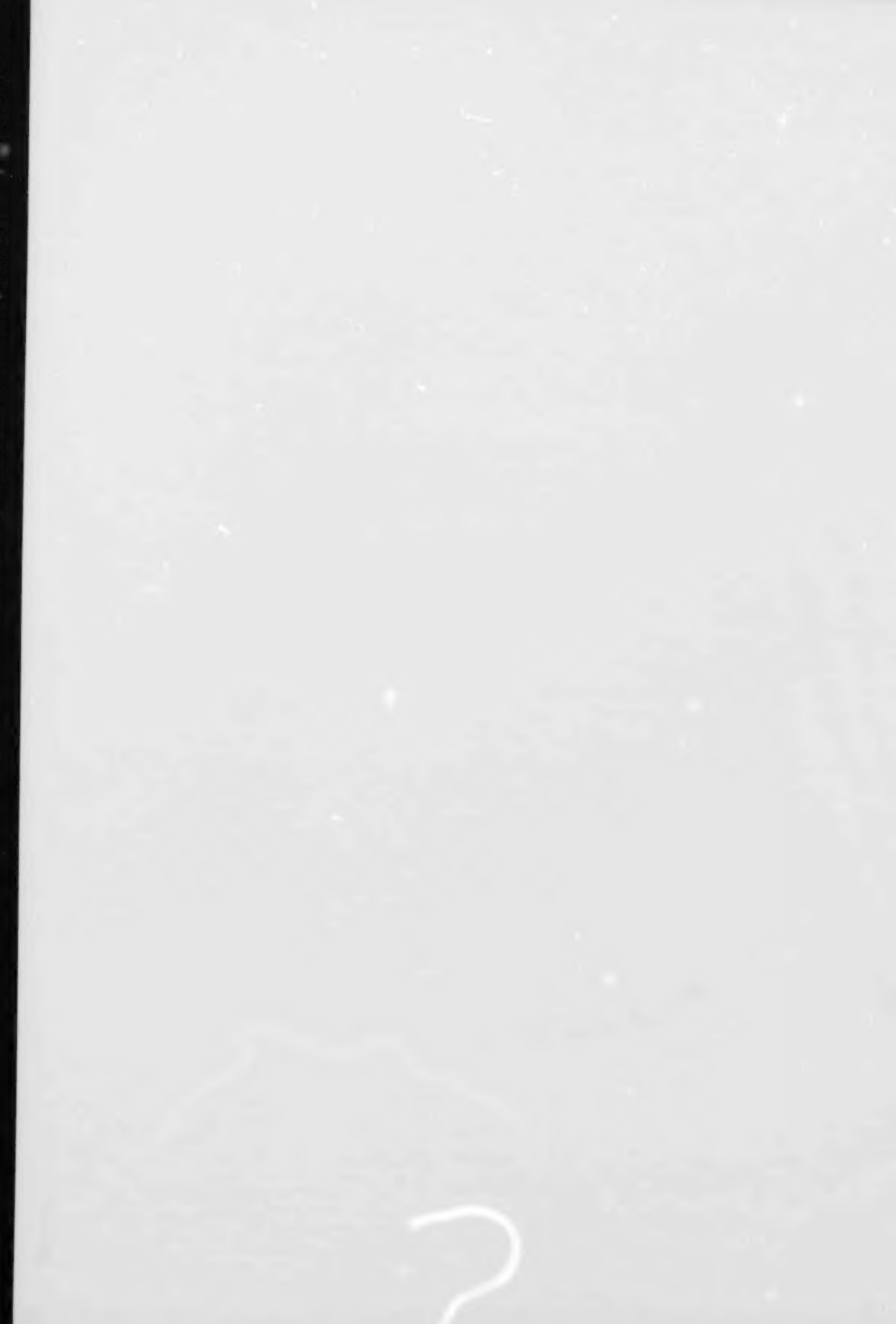


TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	2
Personnel	3
B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	5
Applications for Certification as a Bargaining Agent	5
Revocation of Certification	6
Determination of Membership in Bargaining Units	7
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	8
Choice of Dispute Resolution Process	9
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act	11
Declaration of Successor Rights	13
Proceedings under Section 21 of the Act	13
Requests for Review of Board Decisions	15
Applications for Extension of Time	16
Complaints under Section 23 of the Act	17
C. ADJUDICATION PROCEEDINGS	19
D. ARBITRATION PROCEEDINGS	23
E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS	25
Conciliation	25
Conciliation Boards	25

Mediation	26
Special Appointments	27
Complaints and Facilitation	27
Examinations	28
Coalition Bargaining	29
F. BOARD DECISIONS OF INTEREST OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS	31
G. ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST	35
Questions of Status and Jurisdiction	35
Questions of Procedure and Evidence	37
Disciplinary Action	38
Interpretation and Application of Agreements	39
References under Section 99 of the Act	42
H. ARBITRAL AWARDS	45
I. TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS	47
J. COURT DECISIONS OF INTEREST	49
K. PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE	51
Proceedings under Section 129	51
Proceedings under Section 133	51
L. PAY RESEARCH BUREAU	53
Introduction	53
Consultation with the Parties to Bargaining	53
Program for the Parties to Bargaining	54
Program for Non-represented Groups and Excluded Classes	56

Public Service Information and Compensation Information	
Services	56
The Compensation Community	57
APPENDIX (TABLES)	59





INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 With the new case-scheduling system in place for nearly two years, the large backlog of adjudication cases has been eliminated. While the number of grievances referred to adjudication in 1989-90 was the highest in five years, the number of cases disposed of was also the highest. Both adjudication and Board proceedings are now heard within about two months of receipt and hearings can be fixed much earlier, on the request of the parties or as considered advisable by the Board, having regard to the nature of the case.

A-2 In the area of collective bargaining, the Memorandum of Settlement between the Treasury Board of Canada and the Public Service Alliance of Canada signed on 5 March 1989 was ratified by 24 of the 27 groups engaged in coalition bargaining. Conciliation boards were established for the three bargaining groups still at an impasse: welfare programmes, ships crews and hospital services. Following the reports of these conciliation boards, mediators were appointed to help the parties to settle the disputes and a settlement was reached for the welfare programmes group. The impasse between the Treasury Board and the ships crews and hospital services groups, however, resulted in a legal strike by both groups. The government passed to back-to-work legislation that provided for the establishment of conciliation boards which would render a binding decision on the issues described in the terms of reference. The report of the ships crews conciliation board was released on 4 April 1990 and that of the hospital services board on 23 April 1990.

A-3 Conciliation and arbitration are the two options for dispute resolution between which a bargaining agent may choose in the event of an impasse in negotiations during the collective bargaining process. During the year under review, five requests for arbitration were filed with the Board. Two arbitral awards were issued during the year, while two requests were terminated as a result of contract settlements. The remaining request was being processed at year end.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-4 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Yukon Public Service Staff Relations Act and the Yukon School Act. In addition it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. According to the Act, the Board consists of a Chairman, Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council.

A-5 Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, designation of persons employed in a managerial or confidential capacity, designation of employees whose duties are required to be performed in the interest of the safety or security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases are grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action.

A-6 As well, the Board acts through its mediation and conciliation services when requested to do so by parties otherwise unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-7 The Pay Research Bureau, a branch of the Board, primarily conducts research and carries out surveys on the rates of pay, benefits and conditions of employment of Public Service employees covered by the system of collective bargaining established by the Public Service Staff Relations Act. The Bureau also engages in similar activities for groups excluded from that system. In planning its survey activities, the Bureau receives advice from the Advisory Committee on Pay Research, a body made up of representatives of the employers and bargaining agents within the purview of the Act.

A-8 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is a consultative body composed of representatives of the government on the Official Side and representatives of the employees on the Staff Side. It serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

A-9 At 31 March 1990, some 208,500 employees in 161 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 78 units in the central administration, while there are 11 separate employers for the remaining 83 units (see Table 1). The two largest of these separate employers are the National Research Council, with about 3,000 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with about 2,000.

A-10 The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 78 units representing some 163,000 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 37 units representing some 24,500 employees. The remaining 46 units are represented by 23 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition, there are several thousand public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

PERSONNEL

A-11 Page vii of this report shows the composition of the Board as of 31 March 1990; as noted, Vice-Chairman J.M. Cantin, Q.C., retired in early March. There were no other changes in full-time or part-time membership during the year. The Board, after consultation with the bargaining agents and employers, renewed or appointed the arbitration panels as indicated.

A-12 During the year, Norman Bernstein was appointed as Director of the Board's Mediation Services; he replaced Ken Strike, who retired. Mr. Bernstein has spent the last 20 years of his career working in labour relations. While employed as a high school teacher, he became active in the Montreal Teachers' Association on a voluntary basis and then in a full-time capacity. He became Executive Assistant of the Quebec Provincial Association of Protestant Teachers, participating in negotiations on behalf of that Association. From 1975 to 1980 Mr. Bernstein was a member of the Canada Labour Relations

Board. Since 1980, he has established himself as an independent mediator and arbitrator, working extensively with the Ontario Education Relations Commission, and on appointment by the Ontario Public Service Grievance Board, of which he was a member, and the Public Service Staff Relations Board.

B

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 Two applications for certification were filed during the year and three others carried over from the previous year.

B-2 Two of the applications carried over were filed by the *Union des employé-e-s de service*, local 800, FTQ, seeking to represent cleaning and maintenance workers and parking attendants at Mirabel Airport. A hearing was scheduled early in the year, to determine if these employees were employed by the Service Starr Building Cleaning Inc., the *Service d'entretien le Patriarche Ltée*, or by the Treasury Board. The applicant, even though notified in writing of the hearing and further instructed to appear or have a representative appear there, failed to do so. In the circumstances, the Board dismissed both applications.

B-3 In the remaining case carried into the year, the *Syndicat des agents de correction fédéraux du Québec* applied for certification for a bargaining unit comprising certain employees in the correctional group in Quebec institutions. The Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent for all employees across Canada in this occupational group bargaining unit. In its dismissal of the application, the Board found that, while the Quebec members of the PSAC may have been dissatisfied, dissatisfaction is not in itself a compelling reason to fragment an existing bargaining unit. Furthermore, no evidence was adduced, and no allegation made, of discriminatory and prejudicial treatment of the Quebec region members by the PSAC.

B-4 In one of the applications filed during the year, the Association of Public Service Financial Administrators sought to replace the Public Service Alliance of Canada as the bargaining agent

representing the financial administration group employees. As is the practice of the Board in a displacement application, it ordered a representation vote. Following the result of a vote by mail, the Board determined that the employees wished the new Association to represent them and issued certification accordingly.

B-5 In the other application, the Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) requested certification as bargaining agent for a unit comprising "all on air broadcasting personnel including announcers, announcer-operators and reporters employed in the Canadian Forces Network of the Department of National Defence whose duties do not include management and direction and who are not locally engaged." The Treasury Board, named as employer, replied that in its view the persons covered by the application were not employees for purposes of the Public Service Staff Relations Act. Subsequently, the applicant filed a complaint against the Treasury Board and the Department of National Defence. In reply, counsel for the respondents repeated that the persons referred to in the complaint were not employees within the meaning of the Act. Both proceedings gave rise to an employer objection to the Board's jurisdiction and to a hearing which was limited to these jurisdictional questions. The Board found that as all the persons in question were performing work exclusively at the Canadian Forces Network stations in Europe, the Act did not apply to any of them. The Board was therefore without jurisdiction to deal with the certification or the complaint.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-6 The Board had before it during the year four applications for revocation of certification, one of which, filed by an employee of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the administrative support category at CFB Kingston, was carried over from the previous year. The Board directed the taking of an on-site representation vote concerning this application and as a result of the vote was satisfied that a majority of the employees no longer wished to be represented by the Public Service Alliance of Canada. The certification was accordingly revoked.

B-7 Of the three applications received during the year, two were filed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, after the employer ceased operation of day-care centres at CFB Kingston and CFB Uplands. The Public Service Alliance of Canada, who had been

certified to represent the employees in the technical category at both centres, did not contest the applications. Both certifications were revoked by the Board.

B-8 The remaining application was filed by an employee of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the administrative support category at CFB Chilliwack. The Board, having considered the evidence, including the result of a representation vote, was satisfied that the employees in the bargaining unit no longer wished to be represented by the Public Service Alliance of Canada and revoked the certification.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

B-9 Under section 34 of the Act, an employer or an employee organization may apply to the Board for a determination of the bargaining unit to which any employee or class of employees belongs. The Board had before it during the year three such applications, one of which was carried over from the previous year.

B-10 The case carried over was filed by the Public Service Alliance of Canada. Following a hearing, the Board found that the duties of the employees referred to as consumer products inspectors in the primary products inspection bargaining unit had evolved over the years in such a way that these employees were subsumed by the programme administration group definition and were thus included in the programme administration bargaining unit.

B-11 In one of the two applications received during the year, the Public Service Alliance of Canada requested the Board to determine that certain employees reclassified within the printing operations bargaining unit represented by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada should be included in the clerical and regulatory, general labour and trades, or general services bargaining units. At the outset of a hearing at the end of the year, the Council was granted additional time to prepare its position and the case was rescheduled for early in the next fiscal year.

B-12 A hearing was also scheduled to take place early in the next fiscal year with respect to the other application, which was filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada. This was to determine the membership of certain commerce group employees

reclassified within the foreign affairs bargaining unit represented by the Professional Association of Foreign Service Officers.

DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-13 Section 2 of the Act states that "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which persons are so designated. The employer subsequently submits "updating lists" designating other employees. If the bargaining agent objects to any or all of the names on these lists, the Board makes the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties. Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who are managerial or confidential exclusions, and Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

B-14 An updating list generally reflects replacements, changes in organization, or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 728 such lists, affecting 57 bargaining units, while the separate employers filed 20 lists, affecting eight bargaining units. Though bargaining agents do not usually object to names on replacement lists, they often do object to new proposals for exclusion. During the year under review, in 14 cases the Board appointed an examiner to inquire into the duties and responsibilities of 25 persons. Four of these appointments were revoked during the year, following settlements in respect of nine persons that were reached before the examination. Three examiners' reports were prepared after inquiries into the duties and responsibilities of three persons. One of the three cases was heard by the Board and a decision was pending at year end; hearings for the remaining two were to be scheduled early in the next year.

B-15 The role of the Board with respect to bargaining agents' objections to the designation of persons acting on behalf of employers in the grievance procedure was decided by the Federal Court of Appeal a few years ago. During this year the Board noted a sudden increase of such objections, with 65 of them being referred to the Board for determination. Fifty-three of these cases were terminated at or prior to a hearing following the withdrawal of proposals or objections by the parties, the Treasury Board, the

Professional Institute of the Public Service of Canada, and the Public Service Alliance of Canada.

B-16 In two instances the parties requested the Board to decide the issue based on their written representations and without a hearing. In one case, the Treasury Board proposed eight employees for exclusion and the Alliance objected. In its decision the Board referred to an earlier Federal Court judgment (*The Queen in Right of Canada as Represented by the Treasury Board v. Public Service Alliance of Canada* [1984] 2 F.C. 998) (174-2-361) and confirmed that, upon an objection being made, the Board has the duty to determine whether the employer has assigned to the proposed employee the duty to deal with grievances under the Act. Once the Board has so determined, it should at once decide in favour of the employer. In this case the Board was satisfied that the employer had designated each of the employees as its representative in the grievance process. Accordingly, the eight employees were excluded from their respective bargaining units.

B-17 In a similar case where the Public Service Alliance of Canada objected to three persons proposed by the employer as steps in the grievance process, the Board again found in favour of the employer, stating that where an employer establishes that it has effectively assigned the authority to receive and deal formally with grievances to the persons in question and has delegated the necessary authority to make binding decisions on its behalf, the designation process becomes "automatic"; the Board, in the absence of evidence of *mala fides*, must make a determination in favour of the employer.

B-18 In another case the Alliance alleged it was not convinced of the necessity to designate a certain person. More importantly, it also alleged that the designation of the person would create more than four steps in the grievance procedure. The decision was pending at year end.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-19 Before negotiations can begin on behalf of any bargaining unit, the certified bargaining agent must inform the Board which of the two processes for the resolution of bargaining disputes is to apply. The process, which is recorded by the Board, will remain in effect for the ensuing set of negotiations and thereafter unless altered prior to a new round of negotiations. Table 6 shows the 88 bargaining units that at year end had specified the conciliation board route with the strike option and Table 7 shows the 73 that had specified arbitration.

B-20 The Professional Institute of the Public Service of Canada, certified last year to represent the employees of the Treasury Board in the auditing group, and the Association of Public Service Financial Administrators, certified during the year to represent the financial administration group employees of the Treasury Board, requested the recording of their choice of dispute resolution process. The following table shows that alterations were also recorded during the year at the requests of bargaining agents for nine other bargaining units:

DISPUTE PROCESS RECORDED

Bargaining Agent	Employer	Bargaining Unit	Process Specified* from to	
PIPSC	FB	Auditing	-	C
APSFA	FB	Financial Administration	-	A
UFCW #1979	SNPF	Operational Category (CFB Trenton)	A	C
PSAC	SNPF	Operational Category (NDMC Ottawa)	C	A
AOGA	TB	Aircraft Operations	A	C
PSAC	TB	Education	C	A
PIPSC	TB	Patent Sub-Group	A	C
CUPE # 2656	NFB	Admin. Support Category	A	C
CUPE #2656	NFB	Operational Category	A	C
CUPTE	TB	Translation	C	A
PSAC	SNPF	Technical Category (CFB Calgary)	C	A

*A: Arbitration

C: Conciliation Board

B-21 To facilitate its choice of process, a bargaining agent may ask the Board, pursuant to subsection 37(2) of the Act, to request from the employer a statement of the employees in a bargaining unit it considers to be designated within the meaning of section 78 of the Act. This statement is not subject to challenge. Thirty-three such requests were filed during the year. Three were received from the Canadian Union of Professional and Technical Employees for the administrative and foreign service, administrative support and scientific and professional category bargaining units at the Canadian Advisory Council for the Status of Women. The remaining 30 were requested simultaneously, by the Public Service Alliance of Canada, for units of Treasury Board employees. At year end, the employers

had provided all statements to the Board and the bargaining agents. Under section 21 of the Act, the Treasury Board asked the Board to revoke notices served with respect to the Alliance's 30 requests. A hearing was scheduled early in the next year on this application.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-22 "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and who are on this account prohibited under the Act from participating in a strike. The Act provides that, even where the bargaining agent has opted for a conciliation board as the process for dispute settlement, no such board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed upon the designated employees in the bargaining unit. If the bargaining agent objects to employees designated by the employer, the Board makes the determination.

B-23 The Board had before it during the year 28 statements, all filed by the Treasury Board, for the designation of employees in 36 bargaining units. The proceedings with respect to 25 such statements, all objected to by the Public Service Alliance of Canada, were carried over from the previous year.

B-24 In view of a judgment of the Federal Court of Appeal in the previous year, the Board held a further hearing this year on the Public Service Alliance's questioning of the timeliness of certain statements of designated employees submitted by the Treasury Board. These statements were for the clerical and regulatory, social science support, technical inspection, engineering and scientific support, communications, and programme administration bargaining units. The Board determined that there was insufficient cause to relieve the employer from the consequence of its default. The Treasury Board referred the decision to the Federal Court of Appeal but withdrew its referral after the parties signed collective agreements for these groups.

B-25 Fifteen other proceedings carried into the year affecting 20 bargaining units were also terminated after collective agreements were signed by the parties.

B-26 The parties continued to meet following a Board decision on questions of jurisdiction raised by the Public Service Alliance of Canada. These were with respect to the sufficiency of the designation submission filed by the Treasury Board for the general labour and

trades (supervisory and non-supervisory) bargaining units and the timeliness of the Alliance's objection to that submission. Before another hearing was held on the merits of the employer's designation proposals, a collective agreement was signed and the proceedings were terminated.

B-27 A further hearing was held on a question, raised again by the Alliance, of the timeliness of the Treasury Board submission of statements of designated employees in the ships crews (supervisory and non-supervisory), hospital services (supervisory and non-supervisory) and the welfare programmes bargaining units. The Board confirmed its earlier finding that there were no designated employees in these five bargaining units. All of these employees had not accepted the tentative bargaining settlement reached in the summer of 1989 for certain other units, had gone on strike during the year, and had been ordered back to work by special government legislation. Subsequently, the employees in the welfare programmes bargaining unit ratified a settlement reached on their behalf. With respect to the ships crews and hospital services bargaining units, at year end the parties were awaiting the reports of the conciliation boards; these were to be binding on them, in accordance with the provisions of the special back-to-work legislation.

B-28 Three statements were filed by the Treasury Board during the year to designate employees in the electronics, aircraft operations, and computer systems administration groups. The proceeding initiated by the employer to designate electronics group employees was terminated after a new collective agreement was signed with the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228.

B-29 Section 78 of the Act provides that, within 20 days after notice to bargain is given by either of the parties, the employer is to furnish the Board and the bargaining agent with a written statement of the employees or classes of employees in the bargaining unit whom it considers to be designated. The bargaining agent must file any objection to the statement within a time prescribed by the Board. Otherwise, the statement shall be taken to be a statement of the employees or classes of employees in the bargaining unit whom the parties agree to be designated. The Regulations of the Board provide that where the Act requires the employer to furnish the Board with the statement of designated employees it must do so in duplicate. The Board then gives the bargaining agent one copy of the statement and the bargaining agent has 20 days from then within which to object.

B-30 In a case this year affecting the aircraft operations bargaining unit, the employer submitted the statement to the Board in duplicate, as required by the Regulations, but did not furnish a copy of the statement to the bargaining agent as required by the Act. The bargaining agent, the Aircraft Operations Group Association, objected. In its decision following a hearing, the Board found that the employer had not complied with the Act and, accordingly, there were no designated employees in the bargaining unit. This case was referred by the employer to the Federal Court of Appeal but was withdrawn after the parties signed a new collective agreement.

B-31 The remaining statement was received late in the year in respect of the computer systems administration group represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada. It was being processed at year end.

DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS

B-32 Under section 49 of the Act, an employee organization may request the Board to determine what rights, privileges and duties are acquired or retained by it after a merger or amalgamation of employee organizations or a transfer of jurisdiction. The Board determined that Local 401 of the United Food and Commercial Workers Union had acquired all the rights, privileges and duties previously held by Local 397 of the Alberta Food and Commercial Workers Union with respect to the employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational category employed at CFB Calgary, Alberta.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 21 OF THE ACT

B-33 Section 21 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board," provides as follows:

The Board shall administer this Act and shall exercise such powers and perform such duties as are conferred or imposed upon it by, or as may be incidental to the attainment of, the objects of this Act including, without restricting the generality of the foregoing, the making of orders requiring compliance with this Act, with any regulation made hereunder or with any decision made in respect of a matter coming before it.

This section is used to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose obligations on the parties that are

fundamental to the purposes of the Act, but where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. The Board had before it 22 such proceedings, including four carried over from the previous year, of which two were withdrawn before the hearing.

B-34 One case carried forward was filed by the Public Service Alliance of Canada; it concerned the timing of the issuance of pay cheques to certain teachers. Following the decision in a related complaint proceeding which the parties had agreed would apply, this matter was terminated.

B-35 The remaining application carried forward, submitted by the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East, alleged that following the signing of a collective agreement the employer had not implemented its pay provisions within the time frame specified in the Act. The Board found that when the employer realizes that the agreement will not be fully implemented within the time limits, it should provide reasons to the Board and ask for an extension of time, which may or may not be granted. No such application was made. The Board declared that the employer had contravened the Act, and directed the employer to adhere to these provisions of the Act in future. By this time the agreement had been fully implemented.

B-36 Of the 18 cases received during the year, eight were filed by the Public Service Alliance of Canada. They objected to the Treasury Board's identification of some 19 persons as being employed in a managerial or confidential capacity. The Board gave leave for the withdrawal of three requests affecting eight persons and the remaining five were scheduled to be heard early in the next fiscal year.

B-37 The Treasury Board requested the Board to give full effect to a judgment of the Federal Court of Appeal by rescinding its order for Treasury Board to remit to the Alliance the money for check-off of union dues from certain contract language teachers at a correctional institution. The application was held in abeyance at year end after the Alliance obtained leave from the Supreme Court to appeal the Federal Court judgment.

B-38 Three complaints were filed during the year by the Canadian Association of Professional Radio Operators. These alleged that the Treasury Board had contravened section 52 of the Act by changing working conditions after notice to bargain had been served. Two of

these cases were withdrawn and the other was scheduled to be heard early in the next year.

B-39 The Canadian Union of Professional and Technical Employees requested the creation of a new occupational category, to be known as "linguistic transfer," which would include certain employees in the translation bargaining unit. A hearing was scheduled for early in the next year.

B-40 In one other application, the Treasury Board requested the Board to revoke notices requiring the employer to submit statements of designated employees for 30 bargaining units represented by the Public Service Alliance of Canada. The Alliance had made the request for the statements pursuant to subsection 37(2) of the Act. A hearing was scheduled for early in the next fiscal year.

B-41 One case was filed with the Board by a retired former employee. It alleged the failure of certain representatives of the Alliance to provide fair representation in pursuing a grievance concerning entitlement for a "cash out" on retirement. In its decision following a hearing, the Board found that the complainant had failed to make any case that the respondents had not provided fair representation; in fact, they had gone to some lengths to do so. Accordingly, the application was dismissed. At year end, the Board dismissed the applicant's request to review this decision.

B-42 Two other applications were withdrawn at the request of the applicants. The remaining application, received late in the year, alleged lack of fair representation and discrimination by the Alliance. This was being processed at year end and a hearing was scheduled for the next fiscal year. This application was filed with nine complaints under section 23 of the Act which dealt with similar issues and in which some 13 persons were named as respondents.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-43 Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any decision or order made by it.

B-44 Three such applications were submitted this year. One of them is in abeyance pending a proceeding before the Supreme Court of Canada. The second concerned a Board request that the respondent provide a letter explaining his absence from a hearing. The

respondent's counsel objected to the request, which was subsequently withdrawn by the Board.

B-45 The remaining request was from a retired former employee of a government department. It asked the Board to review its decision with respect to his filed complaint alleging that the officials of a bargaining agent had failed to provide fair representation. In denying the request, the Board found that no new evidence or any new insight into the evidence previously heard had been submitted in the request for review.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-46 Two applications for extensions of time were carried over and nine were received this year. One of the two carried over was in abeyance at year end, pending court proceedings. The other, which concerned a request to refer a grievance to adjudication, was at first objected to by the employer. Later, this objection was withdrawn and the extension was granted by the Board.

B-47 A bargaining agent's request for an extension of time to object to a managerial or confidential exclusion proposed by the employer was also withdrawn.

B-48 Three other applications, by or on behalf of employees, requested extensions of time to present grievances to the employer. Of these applications, two were granted and one was scheduled to be heard early in the new year. Five other applications requested extensions to refer grievances to adjudication. One was granted, one dismissed, one withdrawn, and two were scheduled to be heard.

B-49 One of the applications made by a bargaining agent on behalf of an employee requested an extension of time to refer to adjudication three grievances concerning short-term suspensions. The grievances were submitted in time to the component of the bargaining agent, but the officer involved went on maternity leave. Some eight months later, the request for extension was made to the Board. The employer objected to the extension. The Board held that in order to weigh the prejudice that the employer would suffer if the extension were granted with the injustice the employee would suffer if it were not, the reason for the delay must be given. As the union officer concerned did not testify, the application was dismissed.

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-50 Section 23 of the Act requires the Board to examine and inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act. A complaint can also be made that the employer has failed to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. When the Board upholds a complaint, it has the authority to order remedial action. There were 34 complaints carried over and 30 received this year.

B-51 Of the 34 cases brought forward, 22 were withdrawn or settled before or at hearings and four were terminated following a Board decision in another proceeding. Decisions were issued in eight complaints.

B-52 Of the 30 complaints received this year, seven were withdrawn or settled at or before hearings. Decisions were issued in seven cases, while two had decisions pending. The hearing on one other was to continue in the new year, and the remaining 13 cases were scheduled for hearing.

B-53 Complaints heard and dismissed by the Board included:

- *alleged interference by employer to prevent an employee from presenting a grievance;*
- *alleged discrimination by employer by issuing pay cheques at a later time to employees in a legal strike position;*
- *alleged attempts by employer to discredit the union in the eyes of employees;*
- *alleged termination of acting appointment because of union activities;*
- *respondent's failure to consult with complainant in preparation of reply;*
- *alleged failure of employer to fulfil undertakings made in connection with settlement of grievances;*
- *alleged intimidation to prevent employee from exercising a right under the Act;*

- *alleged failure of employer to accept grievances of former employee;*
- *consideration of whether employees of the Department of National Defence at posts outside Canada were employees under the Act.*

Complaints heard and upheld, or partly upheld, by Board decisions related to:

- *how the employer deals with non-adjudicable classification grievances;*
- *bargaining agent's distribution and use of a grievance form not approved by the Board.*

C

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes." These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration." That term is used in the Act, however, for the binding determination of "interest disputes," which are disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may he refer the matter to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

C-3 Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1985 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 700 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraph 92(1)(b) as consisting of "grievances arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty." In this case, the employee need not have the

consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. During the year, 370 grievances were referred to adjudication under this paragraph.

C-5 There were also 14 grievances referred under section 99 of the Act. This section provides for disputes which cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They arise when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-6 While the number of grievances referred to adjudication was the highest in five years, the number of cases disposed of was also the highest; consequently the fewest cases ever were carried over into the next year. With the new case scheduling system in place for nearly two years, the large backlog of adjudication cases has been eliminated. Cases are now scheduled and heard within about two months of receipt or sooner if the parties so request or the Board considers it advisable. Table 9 shows the number of cases brought forward and received from 1985 to 1990.

C-7 The Treasury Board, most of the separate employers, and the bargaining agents have their head offices in Ottawa, which is therefore the location for many adjudication hearings. It is, however, often desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated; the preference of the parties is always taken into account. During the year, one or more hearings were held in the locations listed below:

Alberta:	Calgary; Canmore; Edmonton; Fort McMurray; Grande Prairie; Medicine Hat; Red Deer
British Columbia:	Golden; Revelstoke; Terrace; Vancouver; Victoria
Manitoba:	Brandon; Dauphin; Thompson; Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst; Fredericton; Moncton; Saint John
Newfoundland:	Gander; St. Anthony; St. John's; Stephenville
Nova Scotia:	Halifax; Kentville; Springhill; Sydney

Ontario:	Chatham; Cornwall; Fort Erie; Hamilton; Kingston; London; Niagara Falls; Ottawa; Pembroke; Peterborough; Sarnia; Sioux Lookout; Sudbury; Toronto; Trenton; Windsor
Prince Edward Island:	St. Eleanor's
Quebec:	Bromont; Chicoutimi; Cowansville; Drummondville; Gaspé; Maria; Mirabel; Mont-Joli; Montreal; Quebec; Roberval; St-Hyacinthe; St-Jean; Sherbrooke
Saskatchewan:	Saskatoon
Yukon:	Whitehorse



D

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 The Public Service Staff Relations Act provides two options for dispute resolution in the event of an impasse between the parties in their negotiations for a collective agreement. One of the options is referral of the outstanding issues to a conciliation board with the right to strike; the other option is referral to binding arbitration. The choice must be made prior to the giving of notice to bargain. At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 73 bargaining units covering 20,180 employees.

D-2 Five requests for arbitration were filed during the year. Four requests were from the Public Service Alliance of Canada on behalf of employees in seven bargaining units employed by three separate employers. One request was from the Professional Institute of the Public Service of Canada for the meteorology group employees of the Treasury Board. This was being processed at year end.

D-3 Two awards were issued during the year. One was in respect of the request of the Public Service Alliance of Canada for employees of the Canadian Security Intelligence Service in the clerical and regulatory, secretarial, stenographic and typing, communications, and office equipment bargaining units. The other award was issued in respect of a request from the Alliance on behalf of non-operational administrative support category employees of the Communications Security Establishment, Department of National Defence.

D-4 The Alliance requested cancellation of the hearings scheduled with respect to its other two cases following tentative settlements reached with the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, on behalf of the employees in the operational category at CFB Kingston and in the technical category at CFB Calgary. Proceedings were terminated shortly after ratification of the settlement by the employees in both units.



E

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 Some 27 sets of negotiations, 21 on the arbitration route and 6 on the conciliation board route, were settled without recourse to third party assistance during the period under review. Seventy-eight percent of the individual sets of collective bargaining involved the separate employers.

E-2 In July 1989, Mr. Ken Strike retired and Mr. Norman Bernstein succeeded him as Director, Office of Mediation Services.

CONCILIATION

E-3 Table 11 shows eight requests for the appointment of a conciliator, plus one carried over from the previous year. These nine requests were on behalf of ten bargaining units; eight involved separate employers and one involved the Treasury Board. Nine appointments were made with a Board staff member appointed in eight cases. Full, partial or post conciliation settlement was reached by the parties in eight cases.

CONCILIATION BOARDS

E-4 Three reports were issued by conciliation boards established following the coalition bargaining between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada for the welfare programmes group, the ships crews group and the hospital services group. One other report was issued in a dispute involving a separate employer. Three settlements reached during the conciliation board process also involved separate employers.

E-5 Of the 30 requests carried over from last year, 27 were in respect of the 34 bargaining units engaged in coalition bargaining between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada. The remaining four requests (three carried over

from last year and one from this year) were on behalf of four bargaining units whose members were employed by separate employers.

MEDIATION

E-6 Six mediation exercises were undertaken this year. Two bargaining units were assigned two separate mediation exercises each. A fifth mediation was following the re-opening of the wages clause of a collective agreement. Another group also was involved in mediation.

E-7 Following the coalition bargaining between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada, three groups referred their dispute to three conciliation boards. Subsequent to the boards' reports, mediators were appointed to help the parties settle the disputes. The three groups were welfare programmes, ships crews and hospital services.

E-8 Mr. Ken Strike was appointed mediator in the welfare programmes group dispute and met with the parties between the 26 and 29 October 1989. No settlement was reached. Mr. Norman Bernstein was then appointed mediator and met with the parties between the 8 and 14 of November 1989. Settlement was reached by the parties.

E-9 The ships crews group met with mediator Mr. Vince Ready, on 29 and 30 November and 1 and 2 December 1989. No settlement was reached. Mr. Norman Bernstein was then appointed mediator and met with the parties on the 9 and 10 December 1989. This second round of mediation took place during the course of a legal strike by the employees, while special legislation dealing with the strike was before Parliament. No settlement was reached during mediation and the legislation was passed. This resulted in the termination of the strike and the establishment of a conciliation board to resolve the dispute.

E-10 Concurrently, Mr. Norman Bernstein met with the parties in the hospital services group, which also was on legal strike and subject to the same special legislation. No settlement was reached in this mediation. The strike was terminated by passage of the legislation. A conciliation board was to be established to resolve the dispute.

E-11 The Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada agreed to re-open the collective agreement of the engineering and scientific support group. Upon the parties' request for the assistance of a mediator, Mr. Norman Bernstein was appointed. The parties reached agreement on 24 February 1990.

SPECIAL APPOINTMENTS

E-12 Last year's report mentioned that, as part of a settlement of a collective agreement, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada had agreed to the establishment of an arbitration board to deal with an issue of teaching hours for language teachers. At the beginning of this year, each party had appointed its nominee and the Chairperson of the Public Service Staff Relations Board appointed Mr. M. Teplitsky as chairman. The board met the parties on 10 May, 21 June and 10 November 1989. The decision of the board was released 11 December 1989.

E-13 Special legislation was passed to solve the disputes between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada for the ships crews group and the hospital services group. This legislation provided for the establishment of conciliation boards which would render a binding decision on the issues described in the terms of reference. Mr. Vince Ready was named as chairman of the board for the ships crews group and Mr. Michael Bendel as chairman of the board for the hospital services group. Mr. Bendel withdrew and Senator Carl Goldenberg was subsequently appointed.

E-14 The conciliation board for the ships crews group met between the 19 and 22 February 1990. The report of the board was released on the 4 April 1990.

E-15 The conciliation board for the hospital services group met on 14 February and 5 and 6 March 1990. The report of the board was released on 23 April 1990.

COMPLAINTS AND FACILITATION

E-16 The Office of Mediation Services continued to facilitate agreement between the parties in cases of complaints under the Act. The staff also helped the parties reach consensus on statements of fact in cases of complaints and grievances referred to adjudication. The staff facilitated some 13 cases in the year under review. Of special

interest was a joint request from management and the bargaining agent for assistance in resolving a working conditions dispute in the Niagara Region. Paul Morin was assigned to mediate between the parties.

EXAMINATIONS

E-17 When an employer requests a managerial or confidential exclusion to which the bargaining agent objects, a mediation officer attempts to assist the parties to reach agreement. In the absence of such agreement, the mediation officer is appointed as examiner to report to the Board on the duties of the employees proposed for exclusion. The Board then makes the decision, relying on this report and submissions from the parties. Although 14 examiners were appointed, only four such examinations were conducted this year. The duties of some eight employees were reported upon.

E-18 The parties are to be commended this year for settling 24 cases with Office of Mediation Services assistance and without examination.

E-19 At the beginning of this year, the parties and the Board shared concern about the number of managerial or confidential exclusion cases outstanding. A new approach was developed and discussed with the parties to speed up the processing of new cases and to reduce the backlog. The new approach takes effect with the new fiscal year and will be discussed in the next Annual Report.

E-20 During the year under review, the printing operations (PR) classification standard was amended. This resulted in the reclassification of certain positions from the clerical and regulatory (CR) group and the general labour and trades (GL) group to the PR group. The resulting displacement of employees from the CR and GL bargaining units into the PR bargaining unit was the object of an application under section 34 of the Act by the Public Service Alliance of Canada. The respondent, the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada, suggested that an examiner be appointed to inquire into and report to the Board on the duties of the affected employees so as to assist in the determination of the appropriate bargaining unit. A consensus could not be reached between the parties concerned and the examination did not take place.

COALITION BARGAINING

E-21 Early in 1989, coalition bargaining was completed for 34 bargaining units with 27 collective agreements. A Memorandum of Settlement between the Treasury Board of Canada and the Public Service Alliance of Canada was signed on 5 March 1989. Five bargaining units with three collective agreements did not ratify the settlement. For these three groups, welfare programmes, ships crews and hospital services, the process continued beyond the fiscal year with the appointment of conciliation boards, mediators, and, following special legislation, binding conciliation boards. These are reported on in the appropriate sections of this chapter.

F

BOARD DECISIONS OF INTEREST OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

F-1 A number of matters which came before the Board involved the designation, pursuant to section 78 of the Act, of employees the performance of whose duties is necessary in the interest of the safety or security of the public. These matters were, for the most part, the continuation or the result of decisions rendered by the Board and the Federal Court of Appeal during the previous fiscal year (see Public Service Staff Relations Board, Twenty-Second Annual Report 1988-89, paragraphs F-1 to F-4 and J-1).

F-2 Before a conciliation board may be established, employees must be designated pursuant to section 78. The employer must furnish a written statement of proposed designated employees within 20 days of the giving of notice to bargain. The Federal Court of Appeal, in *Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board* [1989] 2 F.C. 445, held that, although the power of the employer to designate must be exercised in the time and manner stated or not at all, the Board could, in a proper case and for good cause, relieve the employer from the consequences of its default.

F-3 During the year the employer made two applications to the Board to be relieved from the consequences of late filing. In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board — Clerical and Regulatory Group, Social Science Support Group, Technical Inspection Group, Engineering and Scientific Support Group, Communications Group and Programme Administration Group* (Board files 181-2-263, 264, 266, 268, 274, 275), the employer argued that since a number of notices to bargain were served simultaneously it had been impossible to gather the information required within the prescribed time. The Board rejected the argument and determined that the employer had known of the number of notices it would be receiving and when it was likely to receive them. The failure to comply with the time limits was found to be caused by the employer's own negligence, administrative errors, and inadequate internal procedures. In the similar case of *Public Service Alliance of*

Canada and Treasury Board — Ships Crews, supervisory and non-supervisory, and Welfare Programmes Groups (Board files 181-2-269, 270, 277), the employer cited the essential nature of the work performed by the employees concerned and argued that it was important to the public safety. The Board rejected these arguments, which, in its view, would render the earlier Federal Court ruling meaningless. In an application to be relieved of the consequences of late filing, the jurisdiction of the Board extends to the reasons for the late filing, not to the consequences of not having any designated employees. An application to the Federal Court of Appeal to set aside this decision was dismissed (*Attorney General of Canada and Public Service Alliance of Canada* [1989] 3 F.C. 585).

F-4 With respect to a dispute in the general labour and trades group bargaining unit, the employer furnished a statement in September 1987 that listed the names of departments and the total numbers of employees proposed for designation in each. The bargaining agent filed a blanket objection to the employer's statement. Meeting with a mediator on a number of occasions, the parties discussed the designation of particular employees and groups of employees. In late 1988, the bargaining agent objected to the original statement, claiming that it did not comply with the requirements of subsection 78(2). The Board held that the statement was deficient in that it was not sufficiently specific; however, the bargaining agent failed to make timely objection and thereby waived any irregularity (*Treasury Board and Public Service Alliance of Canada, General Labour and Trades Group*, Board file 181-2-259).

F-5 In *Aircraft Operations Group Association and Treasury Board* (Board file 181-2-289), the bargaining agent claimed that it had not been directly furnished with a copy of the employer's statement of proposals for designated employees as required by subsection 78(2) of the Act. Although the bargaining agent had received a duplicate copy from the Board, as required by section 46 of the Board's regulations, subsection 78(2) of the Act provides that the employer shall furnish a copy of the statement both to the Board and to the bargaining agent. Relying on the earlier decision of the Federal Court of Appeal (see paragraph F-1), that the power to designate must be exercised in the manner and time stated or not at all, the Board confirmed that the statement was to be furnished by the employer directly to the bargaining agent.

F-6 The Act generally applies to persons who are employed in all portions of the Public Service, but with some exceptions. The statutory definition of "employee" excludes "a person locally engaged

outside Canada." In *Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) and Treasury Board, Department of National Defence*, (Board files 146-2291 and 161-2-547), the radio announcers for the Canadian Forces Network in Europe brought an application for certification and some related unfair labour practices complaints. Before determining either of the substantive issues before it, the Board found that it did not have jurisdiction over the employees. Since the announcers rendered services for an employer under terms of employment referable to a position in a particular location outside Canada, they were "locally engaged" outside Canada and accordingly were not employees within the meaning of the Act. The proposed bargaining agent's application to the Federal Court of Appeal for review of this decision under section 28 of the *Federal Court Act* is pending (*ACTRA v. Treasury Board*, Court file A-61-90).

F-7 In another certification application, the correctional officers in Quebec requested separate bargaining rights from the Canada-wide certified bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada. The primary reason advanced for fragmentation was dissatisfaction with the representation of the members of the proposed unit by the incumbent bargaining agent, both in the collective bargaining process and in the grievance process. The Board, in dismissing the application, reaffirmed its position that there is a heavy onus on an applicant which seeks the severance of a portion of a national bargaining unit. Although the applicants wished to form their own bargaining unit, they failed to show any discrimination or prejudice or specifically how the present bargaining agent had failed in its responsibilities. Unless there is a compelling reason to the contrary, Canada-wide bargaining units should be the norm within the Public Service (*Syndicat des agents de correction fédéraux du Québec and Treasury Board and Public Service Alliance of Canada*, Board file 146-2-287).

F-8 In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 147-2-34), the Board determined that it was possible for the accretion of duties to form the basis of an application to transfer employees from one bargaining unit to another. The structure of the Public Service for collective bargaining purposes was determined on the basis of the occupational groups which were established in 1967. At that time, Consumer and Corporate Affairs employees whose job it was to inspect vegetables at supermarkets for decay and grading were appropriately assigned to the primary products inspection group ("AI") of the technical category. Over the course of approximately 20 years the functions of Consumer and Corporate Affairs expanded; as

a result, the inspection of vegetables was discontinued and the employees became responsible for inspection in compliance with various statutes involving the labelling and the safety of items ranging from foodstuffs to precious metals. These tasks were found to fall within the programme administration occupational group ("PM") of the administrative and foreign service category. As a result, the Board determined that the consumer products inspectors, Consumer and Corporate Affairs, were to be included in the PM group bargaining unit.

F-9 In two instances the Board was required to determine questions relating to the grievance procedure. A grievor presented a grievance which contained abusive comments about a fellow employee. The employer considered the comments inappropriate and unnecessary for the determination of the grievance and requested the grievor to remove them and resubmit the grievance. The grievor refused and brought a complaint on the basis that the employer was interfering in the grievance process. On reviewing the matter, the Board determined that it was never the intention of the Act to allow a grievor to hide behind the grievance procedure while attacking another employee. The Board recognized that from time to time such language and concerns may be necessary for a proper understanding of the grievance and that a large degree of latitude should be given. Where, however, the comments are not germane to the grievance or any other labour relations consideration they are an abuse of the grievance procedure (*Godfrey and Davies*, Board file 161-2-518).

F-10 In a second decision, the Board determined that once a grievance is presented the employer is obliged to consider it and respond within the context of the grievance procedure. At issue in *Boyer and Marks et al.* (Board files 161-2-516 and 517) was a second classification grievance that followed the unexpected results of a first classification grievance. The complainant was in a position classified at the GT-4 level. Believing that she should be classified at the GT-5 level, the grievor presented the appropriate grievance. After considering the matter, however, a classification board classified the position downwards from GT-4 to GT-3. The complainant presented a second grievance, claiming an improper downward classification since the possibility of being classified downwards had not been discussed with her during the first grievance. The employer refused to process the second grievance, considering it "invalid" because the complainant's position had been subject to a classification review during the first grievance. The Board found that the employee was entitled to file a grievance where she deemed it appropriate and the employer was obliged to respond to the grievance.

G

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 Where the remedy sought by a grievance is obtained during the grievance process, are the grievance and adjudication avenues still open for an employee to seek a declaration that he was wronged? Such was the issue in *Castonguay* (Board file 166-2-17969), where it was apparent that, as a direct consequence of the filing of the grievance and the following grievance procedure, the employer had reversed its decision to deduct a half-hour's pay from the grievor, who subsequently acknowledged that he was not out of pocket as a result of the employer's actions. Could it be said that this remained a matter within the ambit of paragraph 92(1)(b) of the Act governing the adjudication of disciplinary action? The adjudicator concluded that the clear intent of this provision is to allow for the final adjudication of grievances for which the grievance process has failed to provide a remedy. His view was that it would be unduly stretching the language of the statute to find that imposing a financial penalty for misconduct would be sufficient to bring a grievance under the jurisdiction of an adjudicator, regardless of the outcome of the grievance process. Such an interpretation would also be contrary to the purpose of the grievance procedure, which is to allow management, at progressively more senior levels, to reconsider its actions in light of a complaint by an aggrieved employee. If the adjudication process does not take the results of the grievance procedure fully into account, then the utility and effectiveness of that procedure will be seriously undermined.

G-2 In *Bhatia* (Board file 166-2-17829), the adjudicator found that he had no jurisdiction to proceed with a hearing on a grievance because the evidence established that the parties had reached a settlement in the matter. Furthermore, an adjudicator has no jurisdiction to determine whether the terms of settlement have been fulfilled.

G-3 In *Brittle* (Board file 166-2-18372), jurisdiction of the adjudicator was at issue on the basis of the non-availability of the

remedy sought, since the grievance had been presented long after the time limit for doing so, thus rendering the question purely academic. While recognizing his lack of jurisdiction because of the belated presentation of the grievance, the adjudicator pointed out that his jurisdiction did not turn on the availability of the remedy sought. It was quite possible that the remedy could not be granted because this would require going too far back in time, contrary to judicial precedent limiting the retroactive remedial authority of an adjudicator to the length of time prescribed for presenting a grievance; however, another remedy, such as a declaratory judgment, could be fashioned and was within his jurisdiction. If the grievance had been timely the tribunal would not have been deprived of its jurisdiction simply because the corrective action sought was not available.

G-4 In *Attorney General of Canada v. Penner* [1989] 3 F.C. 429, the Federal Court of Appeal confirmed that, provided the decision is made in good faith, the deputy head has the authority under section 28 of the Public Service Employment Act to terminate the employment of a probationary employee because of dissatisfaction with the latter's suitability (see paragraph J-2 below). The Court went on to say that the fact that the dissatisfaction arose from the employee's misconduct does not convert a rejection on probation into a disciplinary discharge within the meaning of section 92 of the Public Service Staff Relations Act. In *Power* (Board file 166-2-18557), the evidence established that the deputy head had considered several acts of misconduct by the grievor during his probationary period in deciding to reject him on probation. The adjudicator concluded in light of the decision in *Penner* that he lacked jurisdiction to determine the grievance on the merits as the grievor had failed to establish that the deputy head had acted in bad faith.

G-5 The adjudicator came to a different conclusion in *Slattery* (Board file 166-13-17850), where the deputy head, declaring that the grievor had abandoned her position, had terminated her employment. The adjudicator decided that the principles enunciated by the Federal Court of Appeal in *Penner* applied as well to declarations of abandonment. This was not altered by the fact that this employer was not subject to the provisions of the Public Service Employment Act. The adjudicator determined that she had jurisdiction to entertain the grievance on the merits as the evidence established that the deputy head's decision to declare the grievor's position abandoned had been tainted by the bad faith of the personnel manager. Ultimately the adjudicator allowed the grievance in part.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-6 The grievor in *Jensen* (Board files 166-2-18259 and 18260) received a financial penalty equal to six days' loss of salary for the negligent performance of his duties and for insubordination. During the hearing before the adjudicator, the employer sought to introduce into evidence the grievor's appraisal report for the year in which the incident occurred. Although the grievor objected to its introduction, the adjudicator admitted it into evidence. Upon consideration, however, the adjudicator decided to give the report no weight in reaching his determination. He was of the opinion that appraisal reports which reflect an employee's performance over a period of time should not be used to support discipline imposed for actions or omissions of an employee on one or more occasions. Because they sometimes draw on the subjective perceptions of a supervisor, appraisal reports can be extremely prejudicial to the individual employee whose actions the employer must prove are just cause for the imposition of discipline. The employer should avoid using appraisal reports in discipline adjudications. An employee's supervisor is much more capable of putting a proper perspective on an employee's performance at the time for which the discipline has been imposed. The adjudicator concluded that the penalty imposed upon the grievor was too severe in the circumstances and reduced it to a financial penalty equal to two days' suspension.

G-7 In *Bloomfield* (Board file 166-2-18516), the grievor relied on a provision of the collective agreement which recognized the right of employees to work in an environment free from sexual harassment and which stipulated that sexual harassment would not be tolerated in the workplace. She alleged that she had been subjected to sexually harassing behaviour by her supervisor and sought enforcement of the relevant provision of the collective agreement and a transfer to another work location. She complained that her supervisor had touched or stroked her hair at the base of her neck on numerous occasions. Her supervisor denied this and there were no independent witnesses to the incidents. The grievor claimed that her supervisor, as a consequence of her attempts to distance herself from him, had influenced the decision not to offer her a preferred work assignment. She submitted that the appropriate standard to be applied in determining whether sexual harassment had occurred was subjective; if she felt that she had been sexually harassed, then she had been. Relying on the decision of the Supreme Court of Canada in *Janzen v. Platy Enterprises Ltd.* [1989] 1 S.C.R. 1252, the adjudicator found that the standard was in fact objective. Having carefully considered

the evidence adduced, the adjudicator concluded that the grievor had failed to establish that she had been sexually harassed and he dismissed the grievance.

DISCIPLINARY ACTION

G-8 Judicious use of disciplinary authority requires that discipline be meted out with discretion, thereby preventing the blanket application of ready-made sanctions to similar offences. The case of *Douglas* (Board file 166-2-18237) illustrates that, even in specialized fields where safety factors may take on added importance, the employer may not be justified in finding that every failure to follow safety procedures to the letter is sufficiently serious to warrant discharge. In that case, it was alleged that a flight service specialist's failure to follow proper procedures after being notified of a supposedly downed aircraft had endangered the safety of the pilot and brought into disrepute the flight service station where the employee worked. It was shown, however, that in fact the pilot had elected to make a precautionary landing and had not been in any danger; no formal complaint had been lodged by the pilot's employers; even the parties most directly concerned by the employee's failure to adhere strictly to safety procedures had not requested an investigation; and the employer had not convened a flight service review committee to investigate the incident. While coming to the conclusion that no distress situation (defined as a threat of serious and/or imminent danger requiring immediate assistance) had existed, and agreeing that air safety must be maintained and the highest standard expected, the adjudicator concluded that one must consider the particular circumstances of every situation. Taking into account a contrite employee whose record would not support the need for such a drastic measure, improper conduct by departmental officials in garnering support for their decision, and the unusual and unexplained dispatch with which the employer had terminated the employee, the adjudicator mitigated the discharge to two days' suspension.

G-9 In *Slattery* (Board file 166-13-17850), the adjudicator concluded that, although the grievor had been guilty of various acts of insubordination, discharge was too severe a penalty. The adjudicator decided, however, that the grievor's reinstatement was not feasible in this case, since the evidence had established that the grievor had had difficulties in getting along with a number of managers of various groups and furthermore, she had set stringent limitations on the type of reinstatement which would be acceptable to her. Accordingly, the

adjudicator awarded her damages in lieu of reinstatement in an amount equivalent to two years' salary at her rate of pay on the date of termination.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-10 Sick leave may be authorized generally on the basis of a medical certificate or of what is commonly known as an "honour declaration," where the number of days of absence due to illness in a given year has not exceeded a stated maximum and provided all the employee's sick leave credits have not been used. While the employer's granting of sick leave may be seen as discretionary, it is not entirely so and the illness itself may be questioned only according to some basic rules. In *Kuderian* (Board file 166-2-18982), an employee's request for sick leave supported solely by his signed "honour declaration" had been denied for the sole reason that the employee had been seen attending a social function on the day he claimed to be ill. The employer did not dispute the employee's illness, but argued that if he was well enough to attend a social function, he was well enough to report for work. The employee did not deny attending the function, but testified that he had been incapable of performing the duties of his position on the relevant day, something which evidence had not contradicted. Noting that the request for sick leave and its incorporated honour declaration are dependent on an employee's integrity, the adjudicator was of the opinion that the employer lacks the right to challenge an employee's claim and declaration signed as required by the collective agreement. The employer had no alternative but to accept the request unless it was able to prove the signed statement to be fraudulent, an onus exceeding putting the statement in doubt and seeking substantiation by the employee.

G-11 In *Pinard* (Board file 166-2-17528), an employee who had been denied annual leave on a given day was nevertheless absent from work on that day. He subsequently claimed to have been ill and presented a medical certificate in support of an application for sick leave, even though he had not expended his reserve of sick leave days that could be authorized on the basis of an honour declaration. The adjudicator limited the issue to whether or not the grievor had satisfied the conditions of the collective agreement which allowed him to be granted sick leave. He ruled that the employer could not question the validity of the illness simply because the employee had

gone beyond what would normally be required for sick leave to be granted. There was no doubt that the employee had the necessary sick leave credits, that he had submitted a signed declaration of illness on the day in question and that, while not required to do so by the employer, he had submitted a medical certificate attesting to his inability to report for work because of illness. The adjudicator stated that the fact this might have resulted in "certified" sick leave being requested did not open to the employer "the opportunity to question the medical certificate which was supplied by the grievor, over and above what was required of him by the collective agreement, except perhaps to the extent that the leave would become 'uncertified' sick leave, that is, sick leave wholly based on the grievor's own statements." Since the medical certificate had not been obtained under false pretences and constituted, in any event, a document of proof of illness additional to that called for in the circumstances, the employer's denial of leave could not be supported and had to be overturned.

G-12 Chronic staff shortages, operational requirements, budgetary constraints and overtime work reduction, combined with contractual obligations such as entitlement to leave of choice are ingredients for potential loss of harmonious interpersonal relations. In *Whyte* (Board file 166-2-17992), an internal policy required the filing of leave requests prior to the posting of the shift schedule. This was at the root of the employer's denial of a two days' lieu and annual leave request which was presented after the shift schedule for the relevant period had been posted. Also to be taken into account were chronic staff shortages and the employer's undertaking, in the collective agreement, to make every reasonable effort to allow employees to take their vacations on the days sought. The adjudicator expressed the view that a collective agreement must imply a management-labour understanding as to the terms and conditions of work and that management will hire staff adequate, not only to produce the goods and services for its clientele, but also to meet commitments made to labour in the collective agreement. These presumptions form the basis of the mathematical formulae or "staffing multipliers" which allow management to predetermine how many employees are needed to perform a certain function, particularly in the case of operational or rotational shift employees. Thus, according to the adjudicator, a full staff complement would entitle the employer to plead "operational requirements" as an excuse for not granting additional leave requests that would prevent it from continuing coverage of all necessary working functions. However, less than a normal complement of employees on hand would make the payment of overtime an

operational reality and necessity; a refusal to pay overtime to compensate for leave requests would no longer be valid since, taken to the extreme, it would mean that employees could be forced to work long hours of overtime and to do without holidays.

G-13 Where the collective agreement obliges management to try to grant the vacation requests of individual employees, as was the case in *Whyte*, the employer cannot plead that response would require amending the posted schedule, or that it has obligated itself to minimize changes to other employees' days of rest. The competing obligation is only to minimize change, not to make no changes at all. Recognizing that a full staff complement may not always be possible, the adjudicator concluded that in such instances the requirement to compensate for leave by providing for overtime may not be an unreasonable cost for the employer to bear.

G-14 The grievor in *Skuce* (Board file 166-2-18304) was a part-time employee who worked eight and one-half hours per day four days per week. After the employer advised her that the provisions of the collective agreement providing for flexible hours and a variable work week did not apply to part-time employees, the grievor was required to increase her number of working hours to an average of 37 and one-half per week. The adjudicator allowed her grievance and granted a declaration to the effect that part-time employees were entitled to the benefit of the relevant provisions of the collective agreement. An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was dismissed (Court file A-288-89).

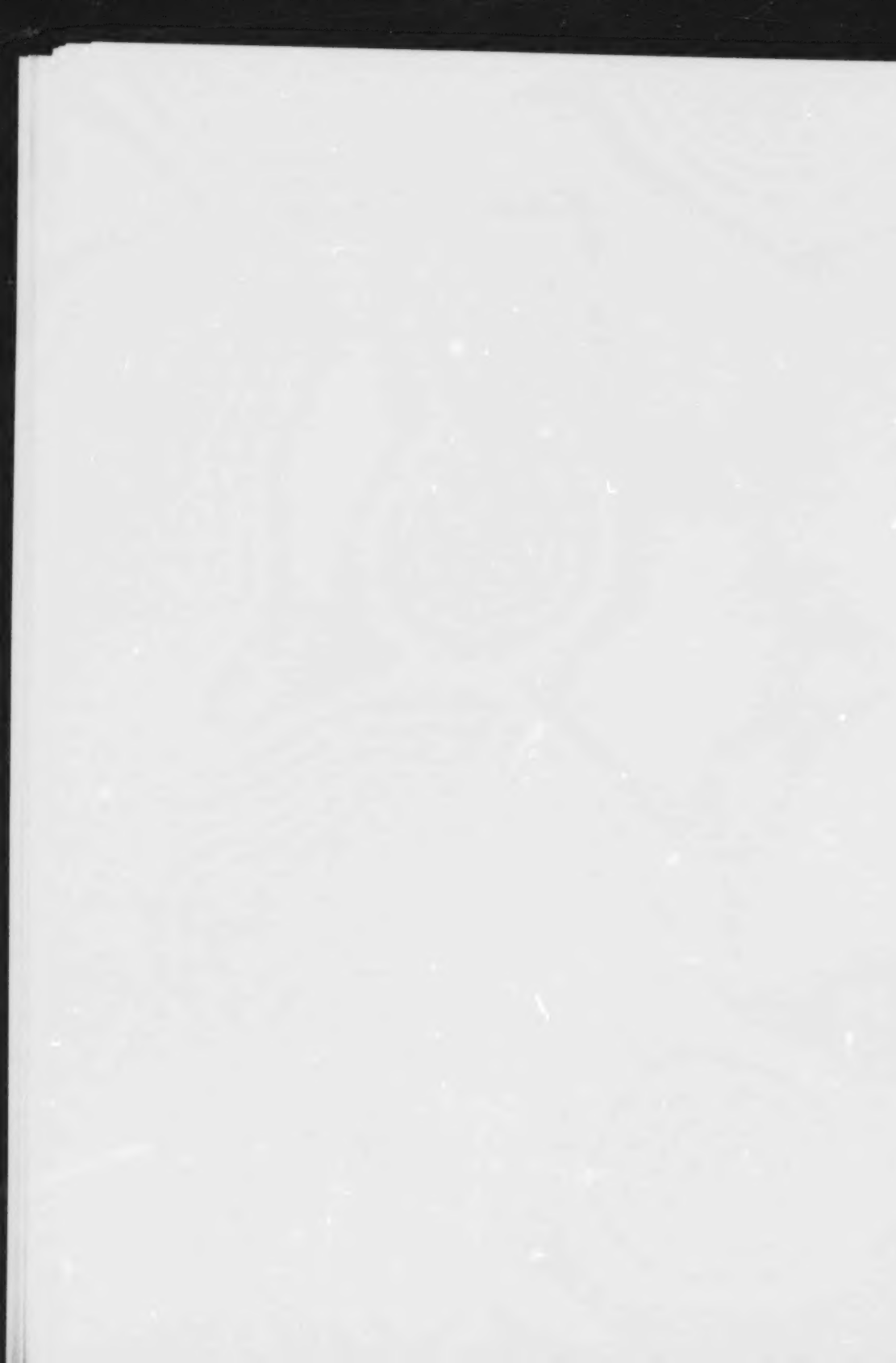
G-15 In *Traicus* (Board file 166-2-19016), another part-time employee worked seven and one-half hours per day, four days per week. Provisions of the collective agreement authorized an employee to take five days of leave with pay for family-related responsibilities per fiscal year and specified that part-time employees were entitled to the benefits set out in the collective agreement in the same proportion as their normal weekly hours of work compared with the normal weekly hours of work of full-time employees. The grievor sought two days of leave with pay for family-related responsibilities. The employer authorized only 12 hours of leave with pay, thus reducing the usual entitlement by one-fifth as the employee worked only four-fifths of a regular work week. In allowing the grievance, the adjudicator found that a part-time employee is entitled to full benefit up to a pro-rated maximum, which, in the case of this grievor, was four days per fiscal year.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

G-16 Section 99 of the Act provides that an employer or a bargaining agent seeking to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or an arbitral award may refer the matter to the Board for determination. However, the Board has jurisdiction to consider it only where the obligation is not one whose enforcement may be the subject of a grievance from an employee in the relevant bargaining unit. In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 169-2-473), the bargaining agent referred to the Board an alleged violation by the employer of the Workforce Adjustment Policy which had resulted in numerous employees in the data processing bargaining unit becoming affected or surplus employees or laid off persons. Though the parties agreed that the Workforce Adjustment Policy had been incorporated by reference into the collective agreement, the employer objected to this matter being referred to the Board under section 99 of the Act on the ground that it could be, and indeed in several cases had been, the subject of individual grievances by employees in the bargaining unit.

G-17 In determining its jurisdiction, the Board considered the nature of the obligation which the bargaining agent sought to enforce. The employer had contracted out to the private sector work which had previously been performed by employees in the bargaining unit. This had resulted in a number of these employees becoming affected or surplus employees or being laid off. The relevant obligation set out in the Workforce Adjustment Policy required departments to terminate their use of contract services where this would facilitate the redeployment of affected employees, surplus employees or laid off persons. The Board examined the individual grievances filed by employees in the bargaining unit and concluded that they did not relate precisely to the aforementioned obligation respecting contracted services. The grievances merely stated either that employees had been given little or no training or retraining as provided in the Policy, or that they should not have been laid off. The grievances related to the results of the implementation of the Policy and not to the act of contracting out itself. The Board concluded that it had jurisdiction to consider the matter under section 99, as this was a policy grievance dealing with a problem of a general nature. The obligation was owed not to an individual employee but rather to the employees as a whole as represented by their bargaining agent. An application to the Federal Court of Canada by the employer under section 18 of the Federal Court Act for a writ of prohibition was dismissed (Court file T-1723-89).

G-18 In considering the reference on the merits, the Board concluded that contracting out is within the meaning of the term "contracted services" as specified in the Workforce Adjustment Policy. If employer decisions lead to a major workforce adjustment resulting in affected employees, or if any workforce adjustment has created affected employees, it is the responsibility and obligation of the employer to terminate contracted services, pursuant to the relevant provisions of the Policy. The intent of the Policy is that indeterminate employees can rely on the termination of contracting out in order to protect their jobs. In this case the Board found that employees had lost their jobs because the employer had contracted for services in contravention of the Policy. Rather than terminating contracts for service and thus limiting the number of affected employees, the employer had entered into contracts and thus increased the number of affected employees. Accordingly, the Board declared that in contracting out the work the employer had violated the Workforce Adjustment Policy which had been incorporated into the collective agreement between the parties. At the request of the bargaining agent, the Board retained jurisdiction to deal with the issue of any additional remedy. An application by the employer to the Federal Court of Appeal to review and set aside the Board's decision pursuant to section 28 of the Federal Court Act was pending at year's end (Court file A-206-90).





ARBITRAL AWARDS

H-1 During the year under review arbitral awards were issued for two interest disputes. In addition there were continuations with respect to matters arising from two awards in the previous fiscal year. There were no jurisdictional issues raised in any of the proceedings.



I

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

I-1 Pursuant to section 76 of the Public Service Staff Relations Act, where the parties have bargained collectively in good faith with a view to concluding a collective agreement but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, either party may request the Chairman to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. Upon its establishment, the Chairman is required by section 84 to give the conciliation board a written statement of the matters on which it must report to him its findings and recommendations. There are, however, certain restrictions on the matters which a conciliation board can consider. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a conciliation board report. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. If either party objects to the referral to the conciliation board of any matter, the Chairman must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he concludes that it does, then he will not include that matter in the terms of reference.

* Subsection 57(2) reads as follows:

57(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- (a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
- (b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

I-2 During the year under review, the Chairperson issued terms of reference to conciliation boards in relation to disputes affecting seven bargaining units for which the Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent. Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board is the employer for five of these bargaining units and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, is the employer for the remaining two. There were no objections raised to the Chairperson's jurisdiction to refer any of the disputed proposals to the conciliation boards.

J

COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 Following the Federal Court of Appeal decision in *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* [1989] 2 F.C. 445 (discussed at paragraph J-1 of the Twenty-Second Annual Report 1988-89), several decisions of the Board considered whether there was a proper case and good cause for extending the time limits imposed by section 78 of the Act (see paragraphs F-1 to F-4 above). The Board's interpretation of this decision was considered by the Federal Court of Appeal on an application by the employer for judicial review under section 28 of the Federal Court Act. The Court accepted the Board's decision that, in considering whether to grant relief, it is concerned only with the reason for delay. The Court added that the reasons upon which relief may be granted are limited to events akin to accidents, forces majeures or Acts of God (*Attorney General of Canada and Public Service Alliance of Canada* [1989] 3 F.C. 585).

J-2 Ever since the Supreme Court of Canada's decision in *Jacmain v. Attorney General of Canada et al.* [1978] 2 S.C.R. 15, there had been some confusion with respect to an adjudicator's jurisdiction to hear grievances referred to adjudication by probationary employees who alleged that their purported rejection on probation was in fact a disguised disciplinary discharge. Subsequently, some adjudication decisions found that the adjudicator had jurisdiction to entertain a grievance where the circumstances giving rise to the termination of employment could be grounds for disciplinary action under section 92 of the Public Service Staff Relations Act, notwithstanding that the employee was on probation and the employer claimed to have rejected him or her for unsuitability. In the case of *Attorney General of Canada v. Penner*, [1989] 3 F.C. 429, the Federal Court of Appeal determined that under section 28 of the Public Service Employment Act the deputy head has the authority to reject an employee on probation because of *bona fide* dissatisfaction with suitability, even if that dissatisfaction has arisen from misconduct which could otherwise give rise to discipline. In the absence of bad faith, the employer's exercise of the discretion under section 28 of the Public Service Employment Act is beyond the jurisdiction of an adjudicator. The

bargaining agent's application for leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada was dismissed.

J-3 Since March 1986, the Board has had jurisdiction to inquire into the circumstances of and the reasons for a safety officer's decision made pursuant to section 129 of Part II of the *Canada Labour Code* (Health and Safety) with respect to public servants. On being notified of a refusal to work, a safety officer is required to investigate the matter and where necessary may issue such directions under subsection 145(2) as are considered appropriate. In late 1987, a number of customs officers employed at the Ambassador Bridge between Windsor and Detroit refused to work, claiming that inadequate traffic control and lighting constituted dangerous working conditions. A safety officer found that the conditions did not constitute a danger to the employees concerned. In reviewing the decision of the safety officer, however, the Board found that a danger did exist and directed the employer to make a number of structural changes to approach lanes, lighting and signs. The employer passed the direction on to the Canadian Transit Company, the owner of the bridge, which was responsible, by virtue of section 6 of the Customs Act, R.S.C. 1985 (2nd supp.), c.1, for the cost of the required changes. The Company requested the Board to commence a new hearing at which the Company would be allowed to make representations. The Board replied that, since the Code only spoke of employees and employers, and since directions of safety officers (and therefore the Board) could be directed only to these two groups, the Company had no standing before the Board. On a judicial review application brought by the Company, the Federal Court of Appeal ruled that, although not mentioned in Part II of the Code, any party whose interest or property could be adversely affected by a decision of the Board had the right to have adequate notice of the hearing and to appear, bring evidence and make representations before the Board (*Canadian Transit Company v. PSSRB et al.* [1989] 3 F.C. 611).

K

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

K-1 The Board had before it during the year 13 decisions referred to it by safety officers pursuant to subsection 129(5) of Part II of the Canada Labour Code; three of these decisions were carried over from the previous year.

K-2 Two references carried into the year were withdrawn before hearings were held. In the third, a primary products inspector alleged that the weight and location of male turkeys on a post-mortem inspection line was causing him severe pain and, hence, was a danger. The Board confirmed the safety officer's report, concluding that the slaughterhouse met the standards set by Agriculture Canada and that an intensive ergonomic study underway would also result in improvements.

K-3 Of the 10 decisions from safety officers referred to the Board during the year, nine were withdrawn at or before the hearing. In the other case, a guard at a medium-security prison alleged that overtime imposed by the employer and stress constituted a danger. Following a hearing, the Board confirmed the decision of the safety officer; it found that a refusal to work must not be related to personal problems remote from the work environment.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

K-4 During the year, 10 complaints were filed pursuant to section 133 of Part II of the Canada Labour Code, including three carried over from the previous year. In all cases, employees alleged that the employer had taken action against them in contravention of certain provisions of the Code.

K-5 The Board dismissed two of the complaints carried into the year. One of these alleged that a manager had made offensive remarks

to the complainant in response to a refusal to work. In its decision following a hearing, the Board found that the complainant had not been disciplined or threatened. The other case alleged that a supervisor had threatened the complainant, who had refused to escort a prisoner with an infectious/communicable disease. Following a hearing, the Board concluded that the alleged threats of disciplinary action had not been made within the provisions of the Code. The remaining complaint carried into the year was withdrawn by the complainant before being heard.

K-6 Five of the seven complaints received during the year were withdrawn before being heard. A hearing was scheduled for early in the new year concerning a one-day suspension imposed by the employer allegedly because a correctional officer at the Ste-Anne-des-Plaines penitentiary had refused to work. The remaining complaint was filed by a group of seven employees at the Prince Albert penitentiary who alleged they had been disciplined for having exercised their rights under the Code. The case was being processed at year end.

L

PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The primary mandate of the Pay Research Bureau is to obtain information on rates of pay, conditions of employment and related issues both inside and outside the Public Service. The data collected are used mainly by the parties to bargaining in the collective bargaining process (including conciliation and binding arbitration), by the employer for the non-represented and excluded groups, and by the National Joint Council.

L-2 Each year, the Pay Research Bureau publishes a large number of reports on salaries, benefits and conditions of employment for all categories of employment in industry where jobs are comparable to those in the Public Service. To ensure quality and currency, most information is obtained from personal interviews with compensation specialists in Canadian industry and government, with the cooperation of over 1,000 outside organizations across the country, representing all regions and industrial sectors. As well as receiving the results of these surveys in formal reports, organizations that respond to our surveys may also request compensation data in the form of computer tabulations customized to meet their individual requirements.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO BARGAINING

L-3 The parties to bargaining make their information needs known to us at meetings of the Advisory Committee on Pay Research (ACPR). This year, two meetings were held; they were presided over by the Chairperson of the PSSRB and attended by the Executive Director of the Pay Research Bureau and his senior managers and by representatives of the certified bargaining agents, the Treasury Board Secretariat and the separate employers. The representatives provided valuable advice on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and views on technical and

operating policies. In addition to the regular meetings of the ACPR, several technical sub-committee meetings are also held as required. These are chaired by senior officials of the Pay Research Bureau and attended by interested parties in order to resolve problems and discuss technical issues resulting from program activity.

L-4 This year, the Bureau convened a Technical Sub-Committee meeting to discuss those items remaining unresolved from the Bureau of Management Consulting's Management Review of the Pay Research Bureau. As a result of this discussion, an approach to the systematic review of the Benefits and Working Conditions Survey Program was developed and is to be implemented over the next fiscal year. Agreement was also reached by all parties on the implementation of a formal process for the development of occupational class survey specifications. A plan of action on the provision of Pay Research Bureau seminars on pay survey and job matching methodology was also discussed and will be implemented early in the new year.

L-5 During the past year, the Bureau, in consultation with the parties to bargaining, finalized a new sample design methodology for Pay Research Bureau surveys. This methodology was applied to the new Maintenance, Trades and Services Survey.

L-6 This year, the Pay Research Bureau undertook several internal reviews of its occupational class survey specifications used for job matching. Most of these reviews were in response to revised or new federal government job classification standards. New or revised survey specifications were developed for architects, chemists, dieticians, information officers, librarians, occupational and physical therapists, pharmacists, photographers, printing trades, stationary engineers and technical inspectors classes; these were used during the year to match jobs in responding organizations. At year end, revised specifications for community health nurses, counsel and office composing equipment operators were before the parties to bargaining for their review. Implementation of these specifications is scheduled for the 1990 survey cycle.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO BARGAINING

L-7 During the year, the Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 400 occupational class levels. Information on slightly more than half of these is stored in the Bureau's Automated Compensation Data System (AUTOCODS),

from which advance information can be made available as early as the month following the effective date of the survey.

L-8 Table 12 shows the classes covered in the automated system and the type of information collected on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS-I and AUTOCODS-II, provide pay and related information twice a year, as of 1 March and 15 August. Reports for other classes are published on one or the other of these two dates. The annual report presenting data on a variety of occupational classes in the health sector was also issued with an effective date of 15 August 1989. At the request of the parties to bargaining, advance data were also provided for several classes in the automated pay survey program. In addition, a rates of pay report for elementary and secondary school teachers and language teachers separate from the automated rates of pay system, was produced for the parties to bargaining.

L-9 A new survey sample of over 700 establishments was designed and selected for use in surveys for maintenance trades and services occupations; visits are now underway. The first report, with an effective date of 1 April 1991, should be available for distribution during the summer of 1991. Table 13 shows the 17 occupations in the general labour and trades group and the general services group to be covered by this survey, which will provide data on the Canadian labour market for a Public Service population of approximately 22,000.

L-10 The Pay Research Bureau conducted approximately 175 visits to industrial organizations and provincial and municipal governments for its biennial survey of benefits and working conditions, effective 1 January 1990. Table 14 shows the benefits and working conditions on which detailed information was collected and the type of information published. At the end of the year, data were being edited and the reports were to be issued in September 1990. During the past year, the Bureau also distributed its report "Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada, October 1, 1989."

L-11 In order to avoid duplication of survey activity, the Bureau, with the agreement of survey participants, provided selected benefits and working conditions information to the Quebec government's *Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail* for those establishments surveyed in Quebec that were common to samples of the *Centre* and of the Pay Research Bureau. We also

provided professional and technical expertise to assist the *Centre* in conducting its second benefits survey.

PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

L-12 To meet the requirements of the Treasury Board Secretariat, the Bureau annually surveys non-represented groups and classes excluded from collective bargaining. During this past year, the Bureau, with the agreement of responding organizations, processed information collected by Statistics Canada on salaries paid to teachers in a selected number of universities and published its annual rates of pay report for university teachers. The Pay Research Bureau also carried out its annual survey of selected police force ranks for use in the compensation review for members of the Royal Canadian Mounted Police. Also published this year was the Bureau's regular triennial survey of benefits and working conditions for university teachers (based on a sample of 22 universities) and police officers (based on a sample of 13 police forces across the country). In addition, rates of pay reports were published for organization and methods officers, and for lawyers called to the bar.

L-13 In January 1990, the anticipated recruiting rates for university and community college graduates were published. Actual recruiting rates for these graduates were to be surveyed in June 1990.

PUBLIC SERVICE INFORMATION AND COMPENSATION INFORMATION SERVICES

L-14 While most of the Pay Research Bureau's effort and resources are devoted to reporting on compensation trends outside the Public Service of Canada, we also publish reports on compensation determination and levels within the Public Service. Two of these reports, "Rates of Pay in the Public Service of Canada" and "The Composition of the Public Service of Canada," contain information on employees by occupational group and level.

L-15 The Bureau encourages the cooperation of participants in Pay Research Bureau programs by contributing to their surveys and responding to their enquiries on rates of pay and conditions of employment in the Public Service. This year we participated on behalf of the Government of Canada in a variety of public and private sector compensation surveys; duties were matched with those performed in

the Public Service and related data on Public Service pay and benefits were provided. We also made information available to a large number of respondents, Pay Research Bureau report users and others in the compensation community.

THE COMPENSATION COMMUNITY

L-16 Keeping abreast of new developments in compensation is an essential component of the Pay Research Bureau's work and Bureau officers are active in Canadian compensation organizations such as the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Ottawa Compensation Group. Senior staff of the Bureau are also active at regular meetings of compensation specialists and attend conferences and meetings of the Canadian Compensation Association. In order to improve respondents' technical knowledge and the quality of contributions, Pay Research Bureau officers make presentations on Bureau programs and survey methodology across Canada.



APPENDIX

TABLES

-
1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
 2. Dispute Resolution Process
 3. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
 4. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
 5. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
 6. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
 7. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
 8. Adjudication References, 1 April 1985 — 31 March 1990
 9. Adjudication References Brought Forward and Received, 1985 — 1990
 10. Arbitration Referrals
 11. Conciliation, Mediation, Examination, 1989-1990
 12. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program
 13. Pay Research Bureau: Maintenance Trades and Services Program
 14. Pay Research Bureau: Benefits and Working Conditions Survey
-

Note: Statistical data relating to 1989-90 are as of 31 March 1990. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
AOGA	Aircraft Operations Group Association
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CACSW	Canadian Advisory Council on the Status of Women
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science
 Agriculture
 Architecture and Town Planning
 Auditing
 Biological Sciences
 Chemistry
 Commerce
 Computer Systems Administration
 Defence Scientific Service
 Dentistry
 Engineering and Land Survey
 Forestry
 Historical Research
 Home Economics
 Law
 Mathematics
 Medicine
 Meteorology
 Nursing
 Occupational and Physical Therapy
 Patent
 Pharmacy
 Physical Science
 Psychology
 Scientific Regulation
 Scientific Research
 Social Work
 Veterinary Science

Professional Institute of the
 Public Service of Canada

Administrative Services
 Clerical and Regulatory
 Communications
 Correctional
 — Supervisory
 — Non-Supervisory
 Data Processing
 Drafting and Illustration
 Education

Public Service Alliance of
 Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Firefighters	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Labour and Trades	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Technical	
Heating, Power	
& Stationary Plant Operation	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Hospital Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations	
— Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Secretarial, Stenographic and Typing	
Ships Crews	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Aircraft Operations Group Association
Radio Operation	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Administration	Association of Public Service Financial Administrators

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employees' Association
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Operational Category
— Supervisory
— Non-Supervisory
Purchasing and Supply
Secretarial, Stenographic and Typing
Technical Category

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
Administrative Support Category
— Operators
— Non-operators
Operational Category
Scientific and Professional Category
— Professional Engineers
Technical Category

Public Service Alliance of
Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL
OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
— Administrative Service
— Financial Administration
— Purchase and Supply
Administrative Support Category
— Clerical and Regulatory
— Secretarial, Stenographic and Typing
Operational Category
— General Labour and Trades
— General Services
Scientific and Professional Category
— Auditing
— Library Science

Public Service Alliance of
Canada

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS
EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
— Administrative Services
— Computer Systems Administration
— Financial Services
— Information Services
— Programme Administration
and

Public Service Alliance of
Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

all employees referred to
as Grants Program Officer
Administrative Support Category
— Clerical and Regulatory
— Data Processing
— Secretarial, Stenographic and Typing

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,
CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

— CFB Bagotville

Operational Category

— CFB Bagotville

Technical Category

— CFB Calgary

Administrative Support Category

— CFB Galetown

Administrative Support Category

— CFB Goose Bay

Operational Category

— CFB Goose Bay

Operational Category

— CFB Kingston

Operational Category

— CFB Mont Apica

Operational Category

— CFB Montreal

Administrative Support Category

— CFB Ottawa

Administrative Support Category

— NDHQ Ottawa

Operational Category

— NDHQ Ottawa

Technical Category

— NDHQ Ottawa

Operational Category

— NDMC Ottawa

Administrative Support Category

— CFB Petawawa

Operational Category

— CFB Petawawa

Operational Category

— CFB Saint-Jean

Administrative Support Category

— CFB Toronto

Operational Category

— CFB Toronto

Public Service Alliance of
Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Administrative Support Category — CFB Trenton	
Administrative Support Category — CFB Valcartier	
Operational Category — CFB Valcartier	
Operational Category — CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category — CFB Chatham	United Food and Commercial Workers, Local 1973
Operational Category — CFB Cornwallis	
Operational Category — CFB Gagetown	
Operational Category — CFB Greenwood	
Operational Category — CFB Halifax	
Operational Category — CFB Shearwater	
Operational Category — CFB Summerside	
Operational Category — CFB Borden	United Food and Commercial Workers, Local 175
Operational Category — CFB North Bay	
Operational Category — CFB Ottawa	
Operational Category — CFB Calgary	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category — CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category — CFB Edmonton	
Operational Category — CFB Trenton	United Food and Commercial Workers, Local 1979
Operational Category — CFB Chilliwack	United Food and Commercial Workers, Local 1518
Operational Category — CFB Comox	

Bargaining Unit

Bargaining Agent

**Operational Category
— CFB Esquimalt**

**(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS
OF WOMEN AS EMPLOYER)**

**Administrative and Foreign
Service Category
Administrative Support Category
Scientific and Professional Category**

**Canadian Union of Professional
and Technical Employees**

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

**Public Service Alliance of
Canada**

**(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE
SERVICE AS EMPLOYER)**

**Clerical and Regulatory
Communications
Office Equipment
Secretarial, Stenographic and Typing**

**Public Service Alliance of
Canada**

**(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT
OF FINANCIAL INSTITUTIONS)**

Actuarial Science Group

**Professional Institute of the
Public Service of Canada**

**Administrative and Foreign
Service Group**

Commerce Group

Administrative Support Group

**Public Service Alliance of
Canada**

(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS)

**Senior Interviewers and
Interviewers**

**Public Service Alliance of
Canada**

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Public Service Alliance of Canada	162,773	78	27A 51C
Professional Institute of the Public Service of Canada	24,531	37	12A 25C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,842	1	C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,484	1	A
Association of Public Service Financial Administrators	2,209	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	1,881	1	C
Research Council Employees' Association	1,688	9	A
Canadian Merchant Service Guild	1,363	1	A
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,111	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,220	1	C
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,020	4	1A 3C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,080	1	A
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	932	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	858	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1973	587	7	A

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Aircraft Operations Group Association	555	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 175	307	3	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	304	1	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	217	2	C
United Food and Commercial Workers, Local 1518	152	3	A
Federal Government Chargehands Association (East)	112	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1979	92	1	C
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	75	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	74	2	A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	24	1	A
TOTAL	208,491	161	73A 88C

*A — Arbitration

C — Conciliation Board

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	29	21,097	2,311	23,408	9.87
Administrative and Foreign Service	10	50,219	7,233	57,452	12.59
Technical	13	25,827	1,058	26,885	3.94
Administrative Support	5	64,714	3,890	68,604	5.67
Operational	21	38,668	279	38,947	0.72
TOTAL	78	200,525	14,771	215,296	6.86%

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent
and Category
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	26	16,472	2,102	18,574	11.32
	Admin. & Foreign Serv.	2	6,373	151	6,524	2.31
PSAC	Scientific & Prof.	2	2,141	138	2,279	6.06
	Admin. & Foreign Serv.	5	39,567	6,490	46,057	14.09
	Technical	8	18,075	477	18,552	2.57
	Admin. Support	5	64,714	3,890	68,604	5.67
	Operational	17	35,546	180	35,726	0.50
PAFSC	Admin. & Foreign Serv.	1	1,080	72	1,152	6.25
CATCA	Technical	1	1,881	158	2,039	7.75
IBEW Local 2228	Technical	1	2,842	108	2,950	3.66
CMSG	Technical	1	1,363	116	1,479	7.84
CGAU	Operational	1	932	5	937	0.53
FGDCA	Operational	1	112	0	112	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	1,220	58	1,278	4.54
FGDTLC (Esq)	Operational	1	858	36	894	4.03
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,484	71	2,555	2.78
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	990	96	1,086	8.84
CAPRO	Technical	1	1,111	144	1,255	11.47
AOGA	Technical	1	555	55	610	9.02
APSFA	Admin. & Foreign Serv.	1	2,209	424	2,633	16.10
TOTAL		78	200,525	14,771	215,296	6.86%

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	17	4	21	19.05
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	149	30	179	16.76
SGCT	Technical	1	304	13	317	4.10
CUPE						
Local 2656	Admin. Support	1	172	42	214	19.63
CUPE						
Local 2656	Operational	1	45	0	45	0.00
	TOTAL	5	687	89	776	11.47%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,246	33	1,279	2.58
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	51	1	52	1.92
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	150	14	164	8.54
RCEA	Technical	1	845	3	848	0.35
RCEA	Admin. Support	3	491	72	563	12.79
RCEA	Operational	2	202	0	202	0.00
	TOTAL	13	2,985	123	3,108	3.96%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	443	8	451	1.77
PSAC	Technical	1	115	0	115	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— Operators	1	1	0	1	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— Non-Operators	1	153	12	165	7.27
PSAC	Operational	1	31	0	31	0.00
PSAC	Scientific & Prof.					
	— Professional Engineers	1	63	0	63	0.00
	TOTAL	6	806	20	826	2.42%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	207	0	207	0.00
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	30	12	42	28.57
PSAC	Admin. Support	1	96	25	121	20.66
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	333	37	370	10.00%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES						
RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	51	4	55	7.27
PSAC	Admin. Support	1	43	3	46	6.52
TOTAL		2	94	7	101	6.93%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support	1	6	0	6	0.00
	— CFB Bagotville					
PSAC	Operational	1	21	0	21	0.00
	— CFB Bagotville					
UFCW	Operational	1	181	1	182	0.55
Local 175	— CFB Borden					
UFCW	Operational	1	39	0	39	0.00
Local 401	— CFB Calgary					
PSAC	Technical	1	12	0	12	0.00
	— CFB Calgary					
UFCW	Operational	1	17	1	18	5.56
Local 1973	— CFB Chatham					
UFCW	Operational	1	53	1	54	1.85
Local 1518	— CFB Chilliwack					
UFCW	Operational	1	41	0	41	0.00
Local 1518	— CFB Comox					
UFCW	Operational	1	75	0	75	0.00
Local 1973	— CFB Cornwallis					
UFCW	Operational	1	35	0	35	0.00
Local 401	— CFB Edmonton					
UFCW	Operational	1	58	6	64	9.38
Local 1518	— CFB Esquimalt					
PSAC	Admin. Support	1	10	1	11	9.09
	— CFB Gagetown					
UFCW	Operational	1	136	3	139	2.16
Local 1973	— CFB Gagetown					
PSAC	Admin. Support	1	6	0	6	0.00
	— CFB Goose Bay					
PSAC	Operational	1	61	0	61	0.00
	— CFB Goose Bay					
UFCW	Operational	1	133	1	134	0.75
Local 1973	— CFB Greenwood					
UFCW	Operational	1	151	9	160	5.63
Local 1973	— CFB Halifax					
PSAC	Operational	1	80	0	80	0.00
	— CFB Kingston					
PSAC	Operational	1	1	0	1	0.00
	— CFB Mont Apica					

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PSAC	Operational	1	32	0	32	0.00
	— CFB Montreal					
UFCW	Operational	1	24	3	27	11.11
Local 1400	— CFB Moose Jaw					
UFCW	Operational	1	12	0	12	0.00
Local 175	— CFB North Bay					
PSAC	Admin. Support	1	27	0	27	0.00
	— CFB Ottawa					
UFCW	Operational	1	114	2	116	1.72
Local 175	— CFB Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	27	2	29	6.90
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Operational	1	5	0	5	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Technical	1	6	0	6	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Operational	1	14	2	16	12.50
	— NDMC Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	12	1	13	7.69
	— CFB Petawawa					
PSAC	Operational	1	130	0	130	0.00
	— CFB Petawawa					
PSAC	Operational	1	52	0	52	0.00
	— CFB Saint-Jean					
UFCW	Operational	1	39	2	41	4.88
Local 1973	— CFB Shearwater					
MFCW	Operational	1	75	0	75	0.00
Local 832	— CFB Shilo					
UFCW	Operational	1	36	0	36	0.00
Local 1973	— CFB Summerside					
PSAC	Admin. Support	1	4	0	4	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Operational	1	18	0	18	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Admin. Support	1	13	0	13	0.00
	— CFB Trenton					
UFCW	Operational	1	92	0	92	0.00
Local 1979	— CFB Trenton					
PSAC	Admin. Support	1	13	4	17	23.53
	— CFB Valcartier					
PSAC	Operational	1	110	5	115	4.35
	— CFB Valcartier					
TOTAL		40	1,971	44	2,015	2.18%
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	13	4	17	23.53
CUPTE	Admin. Support	1	11	4	15	26.67
CUPTE	Scientific and Professional	1	6	0	6	0.00
TOTAL		3	30	8	38	21.05%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	27	4	31	12.90%
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science	1	26	2	28	7.14%
PSAC	Admin. Support	1	80	12	92	13.04%
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	57	9	66	13.64%
PIPSC	Commerce	1	140	9	149	6.04%
	TOTAL	4	303	32	335	9.55%
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC	Business Surveys	1	230	0	230	0.00%
TOTAL		79	7,466	364	7,830	4.65%

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Actuarial Science	3	PIPSC
Administrative Services	9,008	PSAC
Agriculture	261	PIPSC
Aircraft Operations	555	AOGA
Air Traffic Control	1881	CATCA
Auditing	3,541	PIPSC
Biological Sciences	1,151	PIPSC
Clerical and Regulatory	49,970	PSAC
Communications	572	PSAC
Computer Systems Administration	4,439	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	473	PSAC
— Non-Supervisory	4,382	PSAC
Data Processing	2,535	PSAC
Defence Scientific Service	529	PIPSC
Dentistry	30	PIPSC
Drafting and Illustration	1,531	PSAC
Educational Support	21	PSAC
Electronics	2,842	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,717	PIPSC
Engineering and Scientific Support	6,980	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	218	PSAC
— Non-Supervisory	1,065	PSAC
Forestry	148	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	1,636	PSAC
— Non-Supervisory	13,006	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,316	PSAC
— Non-Supervisory	7,995	PSAC
General Technical	3,155	PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation		
— Supervisory	181	PSAC
— Non-Supervisory	1,475	PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Historical Research	308	PIPSC
Home Economics	32	PIPSC
Hospital Services		
— Supervisory	71	PSAC
— Non-Supervisory	1,205	PSAC
Information Services	1,348	PSAC
Library Science	480	PSAC
Lightkeepers		
— Supervisory	83	PSAC
— Non-Supervisory	158	PSAC
Mathematics	213	PIPSC
Nursing	1,542	PIPSC
Occupational and Physical Therapy	35	PIPSC
Office Equipment	326	PSAC
Patent	119	PIPSC
Pharmacy	64	PIPSC
Photography	130	PSAC
Physical Sciences	886	PIPSC
Primary Products Inspection	2,691	PSAC
Printing Operations		
— Supervisory	76	PSAC
Printing Operations		
— Non-Supervisory	932	CGAU
Programme Administration	25,536	PSAC
Psychology	145	PIPSC
Purchasing and Supply	2,182	PSAC
Scientific Regulation	392	PIPSC
Scientific Research	2,078	PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	11,311	PSAC
Ships Crews		
— Supervisory	39	PSAC
— Non-Supervisory	2,167	PSAC
Ship Repair (East)	1,220	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	858	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,175	PSAC
Social Work	104	PIPSC
Technical Inspection	1,392	PSAC
Veterinary Science	590	PIPSC
Welfare Programmes	1,493	PSAC
	185,997	
<i>National Research Council as employer</i>		
Librarian Group	61	PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Research Officer and Research Council Officer Translation	1,185 7	PIPSC PIPSC
	1,253	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>		
Administrative Support Category	6	PSAC
— CFB Bagotville		
Operational Category	21	PSAC
— CFB Bagotville		
Administrative Support Category	10	PSAC
— CFB Gagetown		
Operational Category	1	PSAC
— CFB Mont Apica		
Operational Category	32	PSAC
— CFB Montreal		
Administrative Support Category	12	PSAC
— CFB Petawawa		
Operational Category	130	PSAC
— CFB Petawawa		
Operational Category	52	PSAC
— CFB Saint-Jean		
Administrative Support Category	4	PSAC
— CFB Toronto		
Operational Category	18	PSAC
— CFB Toronto		
Operational Category	92	UFCW Local 1979
— CFB Trenton		
Administrative Support Category	13	PSAC
— CFB Valcartier		
Operational Category	110	PSAC
— CFB Valcartier		
	501	
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	13	CUPTE

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Administrative Support Category	11	CUPTE
Scientific and Professional Category	6	CUPTE
	30	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>		
Administrative Support Category	80	PSAC
<i>Statistical Survey Operations as employer</i>		
Senior Interviewers and Interviewers	230	PSAC
<i>National Film Board as Employer</i>		
Administrative Support Category	172	CUPE
Operational Category	45	Local 2656 CUPE Local 2656
	217	
TOTAL	188,308	

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Architecture & Town Planning	306	PIPSC
Chargehands	112	FGCA (East)
Chemistry Group	420	PIPSC
Commerce	1,934	PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,484	ESSA
Education	1,661	PSAC
Financial Administration	2,209	APSFA
Foreign Affairs	1,080	PAFSO
Law	35	PIPSC
Medicine	221	PIPSC
Meteorology	602	PIPSC
Radio Operation	1,111	CAPRO
Ships Officers	1,363	CMSG
Translation	990	CUPTE
	14,528	
<i>National Film Board as employer</i>		
Technical Category	304	SGCT
Administrative & Foreign Service Category	149	PIPSC
Scientific and Professional Category	17	PIPSC
	470	
<i>National Research Council as employer</i>		
Administrative Services	40	RCEA
Clerical and Office Equipment	348	RCEA
Computer Systems Administration	84	RCEA
Data Processing	22	RCEA
Information Services	44	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	24	RCEA
— Non-Supervisory	178	RCEA
Purchasing and Supply Group	26	RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Secretarial, Stenographic and Typing	121	RCEA
Technical Category	845	RCEA
	1,732	
<i>Communications Security Establishment - Department of National Defence as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	443	PSAC
Administrative Support Category		
— certain employees (Non-Operators)	153	PSAC
— certain employees (Operators)	1	PSAC
Operational Category	31	PSAC
Scientific and Professional Category	63	PSAC
— Professional Engineers		
Technical Category	115	PSAC
	806	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	30	PSAC
— certain employees		
Administrative Support Category	96	PSAC
— certain employees		
Scientific and Professional Category	207	PSAC
	333	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	43	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
— Data Processing		
Administrative and Foreign Service Category	51	PSAC
— Administrative Services		
— Financial Services		
— Information Services		
— Programme Administration		
— Computer Systems Administration and Employees referred to as Grants Program Officer		
	94	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>		
Operational Category	181	UFCW
— CFB Borden		Local 175
Operational Category	39	UFCW
— CFB Calgary		Local 401
Technical Category	12	PSAC
— CFB Calgary		
Operational Category	17	UFCW
— CFB Chatham		Local 1973
Operational Category	53	UFCW
— CFB Chilliwack		Local 1518
Operational Category	41	UFCW
— CFB Comox		Local 1518
Operational Category	75	UFCW
— CFB Cornwallis		Local 1973
Operational Category	35	UFCW
— CFB Edmonton		Local 401
Operational Category	58	UFCW
— CFB Esquimalt		Local 1518
Operational Category	136	UFCW
— CFB Galetown		Local 1973
Administrative Support Category	6	PSAC
— CFB Goose Bay		
Operational Category	61	PSAC
— CFB Goose Bay		
Operational Category	133	UFCW
— CFB Greenwood		Local 1973
Operational Category	151	UFCW
— CFB Halifax		Local 1973
Operational Category	80	PSAC
— CFB Kingston		
Operational Category	24	UFCW
— CFB Moose Jaw		Local 1400
Operational Category	12	UFCW
— CFB North Bay		Local 175
Administrative Support Category	27	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Operational Category	5	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Technical Category	6	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Operational Category	14	PSAC
— NDMC Ottawa		

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Administrative Support Category	27	PSAC
— CFB Ottawa		
Operational Category	114	UFCW
— CFB Ottawa		Local 175
Operational Category	39	UFCW
— CFB Shearwater		Local 1973
Operational Category	75	MFCW
— CFB Shilo		Local 832
Operational Category	36	UFCW
— CFB Summerside		Local 1973
Administrative Support Category	13	PSAC
— CFB Trenton		
	1,470	
<i>Medical Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	27	PSAC
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>		
Administrative Support Category	500	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Communications		
— Office Equipment		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>		
Actuarial Science	26	PIPSC
Administrative & Foreign Service Category	57	PIPSC
Commerce Group	140	PIPSC
	223	
TOTAL	20,183	

Adjudication References, 1 April 1985 — 31 March 1990

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline para. 92(1)(b)	Party & Party sec. 99	Total
1989-1990	700	370	14	1,084
1988-1989	797	229	10	1,036
1987-1988	534	367	15	916
1986-1987	621	301	29	951
1985-1986	478	218	11	707
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1990				
	12,710	6,983	484	20,177

**Adjudication References Brought Forward and Received
1985 — 1990**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1990-1991	332			
1989-1990	725	1,084	1,809	1,477
1988-1989	824	1,036	1,860	1,135
1987-1988	852	916	1,768	944
1986-1987	624	951	1,575	723
1985-1986	852	707	1,559	935

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
<i>Filed in 1989-90</i>					
Administrative Support Category	PSAC*	CSIS		X	
Administrative Support Category	PSAC*	CSE		X	
Operational Category	PSAC*	SNPF	X		
— CFB Kingston					
Technical Category	PSAC*	CSE	X		
Meteorology Group	PIPSC*	TB			X

* Indicates party requesting arbitration

Conciliation, Mediation, Examinations, 1989-1990

	Bargaining Units Involved	
A. CONCILIATORS		
Requests from — employers	3	3
— bargaining agents	3	4
No formal request	2	2
Carried over from last year	1	1
TOTAL	9	10
Full settlement reached with conciliator	5	6
Partial settlement reached	1	1
Post conciliation settlement	2	2
No settlement	1	1
TOTAL	9	10
B. CONCILIATION BOARDS		
Requests from bargaining agents	1	2
Carried over from last year	30	38
TOTAL	31	40
Settlement prior to hearing	25	30
Settlement reached with board	2	3
Reports issued	4	7
TOTAL	31	40
C. MEDIATORS		
Settlement reached with mediator	2	2
No settlement	4	7
TOTAL APPOINTMENTS MADE	6	9

		Bargaining Units Involved
D. EXAMINATIONS		
Settled prior to examination	24	N/A
Completed examinations	4	N/A
E. SPECIAL APPOINTMENTS		
New appointments	2	4
Carried over from last year	1	1
F. OTHER SERVICES		
Interventions	13	N/A

PAY RESEARCH BUREAU
Automated Pay Survey Program

Classes Surveyed

Published twice a year: (1 March, 15 August)

AUTOCODS I

Clerks
 Computer Systems Administrators
 Data Processors
 Draftspersons
 Engineers
 Financial Administrators
 Labourers
 Physical Scientists
 Secretaries, Stenographers and Typists
 Stationary Engineers

AUTOCODS II

Chemists
 Economists-Statisticians
 Electronics Technicians and Technologists
 Information Officers
 Purchasing Agents
 Research Scientists
 Technical Support Staff
 Translators

Published once a year: (1 March or 15 August)

HEALTH CLASSES

Community Health Nurses
 Dentists
 Dietitians
 Home Economists
 Hospital Nurses
 Hospital Services Staff
 Medical Officers and Specialists
 Occupational and Physical Therapists
 Pharmacists
 Psychologists
 Social Workers
 Technicians in Hospitals
 Welfare Programmers

SINGLE CLASSES

Actuaries
 Aircraft Dispatchers
 Airworthiness Inspectors
 Architects
 Communicators
 Counsel
 Executive and Helicopter Pilots
 Grain Inspectors
 Librarians
 Office Equipment Operators
 Organization and Methods Officers
 Photographers
 Quality Assurance Representatives

Information Published*

Aggregated salaries for each class surveyed:

Canada-wide

By five geographic regions

(Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)

By seven major industry groups

(Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)

By eight major metropolitan areas

(Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)

Salary ranges

Percentage change in salaries over previous year

Rates of pay by years from bachelor graduation

Hours of work

Collective agreement coverage

* The type of information published varies from class to class.

PAY RESEARCH BUREAU Maintenance Trades and Services Program

Occupations Surveyed

Carpenter, Maintenance	Painter, Maintenance
Cleaner	Pipefitter, Maintenance
Cook	Security Guard
Electrician	Sheet Metal Worker
Heavy Equipment Operator	Shipper
Labourer	Storeperson
Machinist	Truck Driver, Light
Millwright	Welder, Maintenance
Motor Vehicle Mechanic	

Information Published

Aggregated salaries for each occupation surveyed:

Canada-wide

By ten federal government pay zones

By seven major industry groups
(Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public
Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)

By eight major metropolitan areas
(Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton,
Vancouver)

Hours of work

Collective agreement coverage

PAY RESEARCH BUREAU
Benefits and Working Conditions Survey

Employee Benefits or Working Conditions Surveyed	Information Published
Health insurance plans; provincial health care; supplementary health insurance; dental care; sickness indemnity; sick leave; long-term disability insurance plans	Premium payment share; major medical coverage; dental plan coverage; sick leave and indemnity provisions; formula for disability payments
Life insurance and related plans	Amounts of life insurance; premium sharing provisions
Pension plans (privately sponsored) and retirement savings plans	Rates of contribution and by whom; pension calculation formula; vesting provisions; relationship with C/QPP; early retirement provisions; benefits for survivors; data on post-retirement adjustments; data on supplementary pension/retirement savings plans
Holidays, vacations; educational, maternity, personal and parental leave; bereavement leave	Number of holidays per year; vacation entitlements by length of service and related policies; employer payments for education leave, maternity leave, tuition fees; death in family leave provisions
Pay supplements for overtime, shift work, stand-by, call-back, reporting pay, weekend work, acting pay	Rate premiums usually expressed in dollars and cents per hour or per shift; acting pay
Hours of work	Scheduled hours of work
Compensation for part-time work	Hours worked; policies on insurance, pensions, vacations, overtime rates
Miscellaneous policies and practices	Severance pay plans and retirement allowances; layoff policies and practices; travel expense policies; parking facilities and subsidized parking policies; commuting assistance policies; membership fees; employee assistance programs; fitness programs; day-care facilities; facilities for disabled employees; safety footwear allowances

**COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE**



**VINGT-TROISIÈME
RAPPORT
ANNUEL**

1989-1990

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

N° de cat. SR1-1990

ISBN 0-662-57896-1



PRÉSIDENT



Ian Deans

VICE-PRÉSIDENT



J.-M. Cantin, c.r.

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



P. Chodos



G. D'Avignon



M. Korngold Wexler

MEMBRES DE LA COMMISSION



T. W. Brown



M.-M. Galipeau



J. Galipeault



D. Kwavnick



T. O. Lowden



R. C. Young

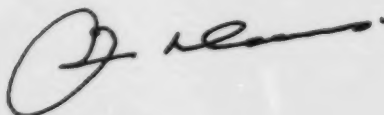
Monsieur Donald Mazankowski
Président du Conseil privé de la Reine
au Canada et Vice-premier ministre
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

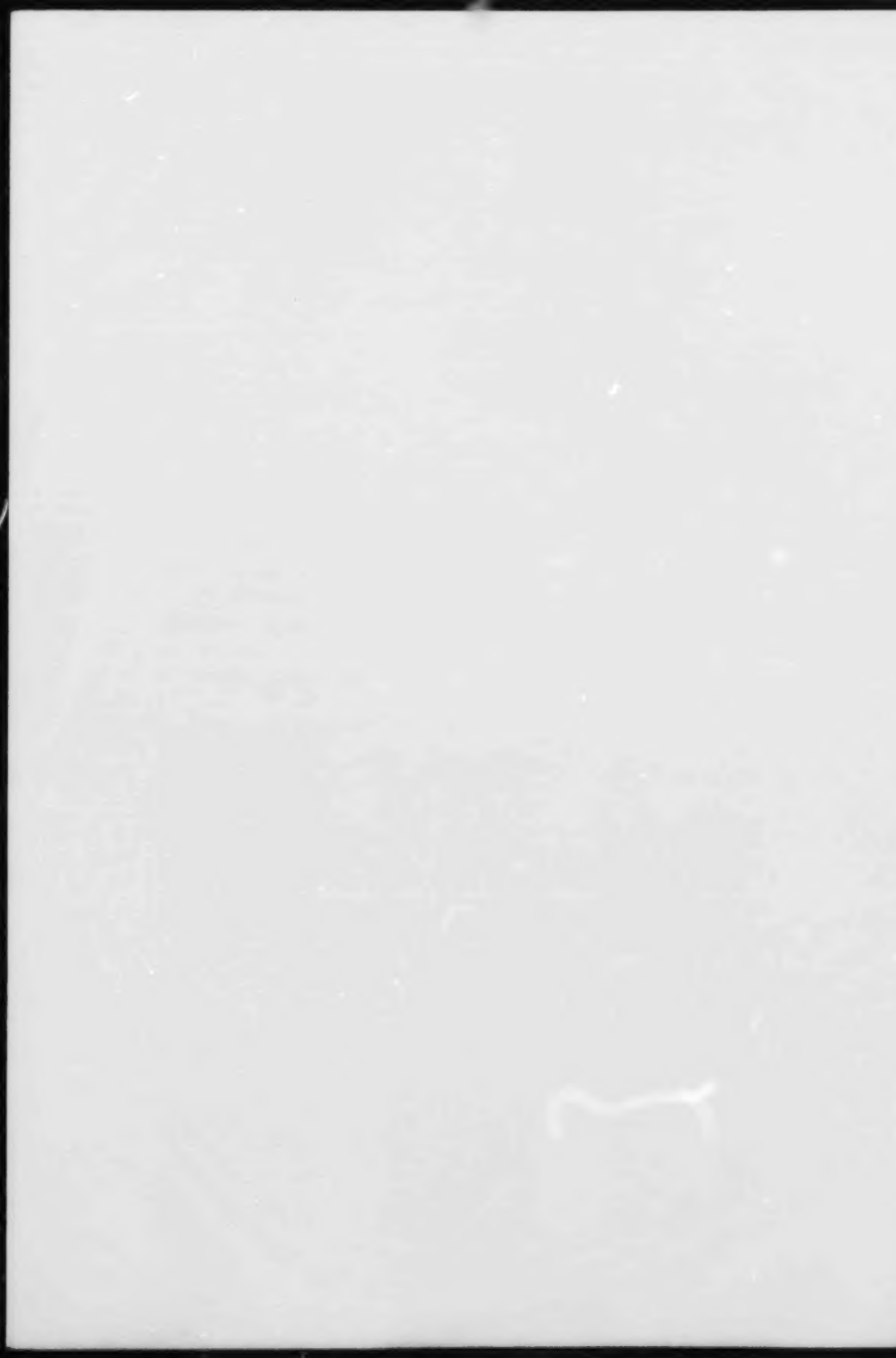
J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Vingt-troisième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1989 au 31 mars 1990 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Ian Deans', with a large, stylized initial 'I'.

Ian Deans



**COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE
au 31 mars 1990**

Président: Ian Deans

Vice-président: J.-M. Cantin, c.r.
[a pris sa retraite en mars 1990]

Présidents suppléants: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Membres à plein temps: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault,
D. Kwavnick, T.O. Lowden, R.C. Young

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, c.r.,
N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Jolliffe,
W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, c.r.,
L.D. Russell, C. Turmel, J.M.P. Weiler

GROUPE D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: M.L. Bolger, M.G. Clark, W.T. Cromb,
M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, L. Hardstaff, G.P. Kritsch,
J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray,
W.H. Oliver, G.V. Orser, W.R. Outerbridge, K.W. Preston, J.B. Seaborn,
W.A. Smith, S. Thibadeau

Représentant les intérêts des employés: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good,
W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, J. Jessop, F. Kieswetter, G. Levine,
M. Littlewood, M. Lyons, C.J.H. Margerum, K.R. Park, W.S. Rannachan,
S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, G. Swimmer, J.M. Vickers, J.W. Wale,
J.E. Wolfgang

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

<i>Avocat général:</i>	J.E. McCormick
<i>Secrétaire-greffier:</i>	G.E. Plant
<i>Directeur des services de médiation:</i>	N. Bernstein
<i>Directeur de l'administration:</i>	L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

<i>Directeur exécutif:</i>	J.T. Cunningham
----------------------------	-----------------

**CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

<i>Secrétaire général:</i>	D. Davidge
----------------------------	------------



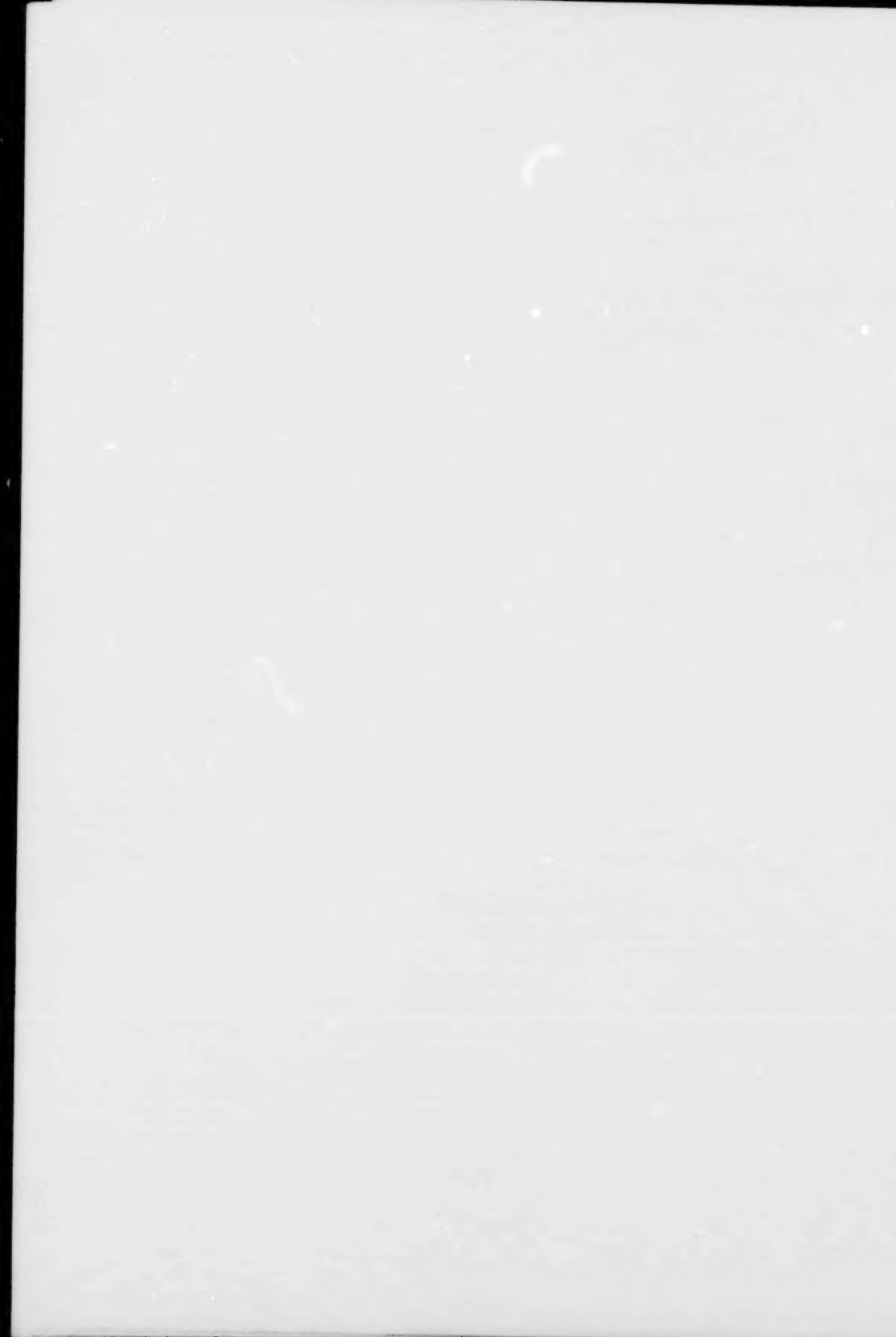
TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
Résumé des activités de l'année	1
Organisation et fonctions de la Commission	2
Personnel	4
 B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	 5
Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur	5
Révocation d'accréditation	6
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	7
Désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance	8
Choix du mode de règlement des différends	10
Fonctionnaires désignés en vertu de l'article 78 de la Loi	12
Déclaration des droits du successeur	14
Affaires fondées sur l'article 21 de la Loi	15
Demandes de révision des décisions de la Commission	17
Demandes de prolongation de délai	17
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi	18
 C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS	 21
 D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS	 25
 E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS	 27
Conciliation	27
Bureaux de conciliation	27

Médiation	28
Nominations spéciales	29
Les plaintes et leur règlement	30
Examens	30
Négociation concertée	31
F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	33
G. DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS	39
Questions de statut et de compétence	39
Questions de preuve et de procédure	41
Mesures disciplinaires	42
Interprétation et application des conventions	43
Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi	46
H. DÉCISIONS ARBITRALES	49
I. MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION	51
J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	53
K. AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL	55
Renvois fondés sur l'article 129	55
Affaires fondées sur l'article 133	55
L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS	57
Introduction	57
Consultation des parties à la négociation	57

Programmes à l'intention des parties à la négociation	59
Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus	60
Renseignements sur la Fonction publique et sur la rémunération	61
Le monde de la rémunération	61

APPENDICE (TABLEAUX)	63
----------------------	----





INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

A-1 Grâce au système de mise au rôle des affaires qui a été instauré il y a près de deux ans, la Commission a réussi à éliminer l'important arriéré des griefs renvoyés à l'arbitrage. En 1989-1990, la Commission a reçu le plus grand nombre de griefs en cinq ans, mais c'est également au cours de cette année-là qu'elle en a tranché le plus. Elle entend maintenant les renvois à l'arbitrage dans un délai de quelque deux mois et elle est en mesure de fixer la date des audiences beaucoup plus tôt si les parties en font la demande ou si elle le juge à propos compte tenu de la nature de l'affaire.

A-2 Dans le domaine de la négociation collective, le protocole d'accord signé par le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 5 mars 1989 a été ratifié par 24 des 27 groupes qui ont participé aux négociations concertées. Des bureaux de conciliation ont été établis dans le cas des trois groupes qui se trouvaient encore dans une impasse, c'est-à-dire les groupes Programmes de bien-être social, Équipages de navire et Services hospitaliers. Après que les bureaux de conciliation eurent présenté leur rapport, la Commission a chargé des médiateurs d'aider les parties à régler leurs différends, et une entente a été conclue dans le cas du groupe Programmes de bien-être social. Toutefois, le différend opposant le Conseil du Trésor et les groupes Équipages de navire et Services hospitaliers a débouché sur une grève légale. Le gouvernement a adopté une loi ordonnant le retour au travail des fonctionnaires et prévoyant l'établissement de bureaux de conciliation qui rendraient une décision exécutoire à l'égard des questions énumérées dans leurs mandats. Les rapports de ces bureaux ont été rendus publics le 4 avril 1990 dans le cas du groupe Équipages de navire et le 23 avril 1990 dans le cas du groupe Services hospitaliers.

A-3 La conciliation et l'arbitrage sont les deux modes de règlement des différends entre lesquels les agents négociateurs peuvent choisir en cas d'impasse dans les négociations. Pendant l'année écoulée, la

Commission a été saisie de cinq demandes d'arbitrage. À la fin de l'année, elle avait rendu deux décisions arbitrales. Les procédures entamées dans le cas de deux autres demandes ont pris fin quand les parties se sont entendues sur une convention collective. La Commission se préparait à entendre la dernière demande à la fin de l'année.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-4 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi), la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon et la Loi sur les écoles du Yukon. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la Partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaires. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé.

A-5 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, la désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance, la désignation des employés qui exercent des fonctions jugées nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la Partie II du Code canadien du travail. Or ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives ou sur d'importantes mesures disciplinaires qui, de loin, constituent la plus grosse partie de ces affaires.

A-6 De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation lorsque des parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre leurs différends d'une autre façon lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

A-7 Le Bureau de recherches sur les traitements, une composante de la Commission, a comme tâche principale d'effectuer des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail à l'égard des unités d'employés auxquelles s'applique le régime de négociation collective établi par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, mais aussi dans le cas de groupes exclus de ce régime. Dans la planification de ses travaux d'enquête, le Bureau bénéficie des conseils du Comité consultatif de recherches sur les traitements, un organisme composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs assujettis à la Loi.

A-8 La Commission fournit des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme consultatif dont la partie patronale est formée de représentants de l'administration fédérale et la partie syndicale, de représentants des employés. Le Conseil offre aux parties un point de rencontre où elles peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-9 Au 31 mars 1990, quelque 208 500 employés répartis dans 161 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi, notamment à celles portant sur la négociation collective. Le Secrétariat du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur dans le cas de 78 unités de négociation de l'administration centrale, les 83 autres unités relevant de 11 employeurs distincts (voir le tableau 1). Parmi ces derniers, les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte environ 3 000 employés syndiqués, et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte environ 2 000.

A-10 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 78 unités représentant quelque 163 000 employés, tandis que l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie au nom de 37 unités représentant quelque 24 500 employés. Les 46 autres unités sont représentées par 23 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres employés ne bénéficient pas de la négociation collective mais peuvent recourir aux procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

PERSONNEL

A-11 La page vii du présent rapport fait état de la composition de la Commission au 31 mars 1990. Comme il y est indiqué, le vice-président J.-M. Cantin, c.r., a pris sa retraite au début de mars. Il n'y a eu aucun autre changement parmi les membres à temps plein ou à temps partiel au cours de l'année. La Commission, après avoir consulté les agents négociateurs et les employeurs, a renouvelé le mandat des membres des groupes d'arbitrage ou en a nommé de nouveaux.

A-12 Au cours de l'année, M. Norman Bernstein a été nommé directeur des Services de médiation de la Commission; il remplace M. Ken Strike, qui a pris sa retraite. M. Bernstein a œuvré pendant 20 ans dans le domaine des relations de travail. Pendant la période où il exerce la profession d'enseignant du niveau secondaire, il travaille pour l'Association des enseignants de Montréal à titre bénévole puis à plein temps. Il devient adjoint exécutif de l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et participe aux négociations au nom de cette association. De 1975 à 1980, il est membre du Conseil canadien des relations du travail. En 1980, il s'établit à son compte à titre de médiateur et d'arbitre. Par la suite, il travaille régulièrement pour la Commission des relations de travail en éducation de l'Ontario et est chargé de certaines tâches par la Commission des griefs de la fonction publique de l'Ontario, dont il est membre, et par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

B

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉREND

DEMANDES D'ACCRÉDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

B-1 Au cours de l'année à l'étude, la Commission a reçu deux demandes d'accréditation, qui se sont ajoutées aux trois qui avaient été reportées de l'année précédente.

B-2 Dans deux des affaires reportées, l'Union des employé-e-s de service, section locale 800 de la FTQ, demandait à représenter les préposés au nettoyage et à l'entretien ainsi que les préposés au stationnement de l'aéroport de Mirabel. Une audience a eu lieu au début de l'année pour déterminer si ces employés étaient au service de *Service Starr Building Cleaning Inc.*, de Service d'entretien le Patriarche Ltée, ou du Conseil du Trésor. La requérante, bien qu'elle ait été notifiée par écrit de la tenue de l'audience et qu'on lui ait de plus donné instruction d'y comparaître ou d'y déléguer un représentant, ne s'y est pas présentée. Dans les circonstances, la Commission a rejeté les deux demandes.

B-3 Dans l'autre affaire reportée, le Syndicat des agents de correction fédéraux du Québec a demandé à être accrédité pour représenter une unité de négociation composée de certains fonctionnaires membres du groupe Services correctionnels et travaillant dans les établissements du Québec. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité de tous les fonctionnaires du Canada faisant partie de l'unité de négociation de ce groupe. Dans sa décision de rejeter la demande, la Commission a conclu que les membres québécois de l'Alliance étaient peut-être insatisfaits de leur syndicat, mais qu'il ne s'agissait pas là d'un motif suffisant pour justifier le fractionnement d'une unité de négociation. De plus, le requérant n'a produit aucune preuve comme quoi les syndiqués de la région du Québec faisaient l'objet d'un traitement

discriminatoire et préjudiciable de la part de l'Alliance, pas plus qu'il n'a fait d'allégation de cette nature.

B-4 Dans l'une des demandes présentées cette année, l'Association des administrateurs des finances de la Fonction publique a cherché à remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur représentant les fonctionnaires membres du groupe Gestion des finances. Comme d'habitude lorsqu'elle est saisie d'une demande de ce genre, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation. Les résultats d'un scrutin postal ont révélé que les fonctionnaires souhaitaient être représentés par l'Association et la Commission a donc délivré le certificat d'accréditation demandé.

B-5 Dans l'autre demande, l'*Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists* (ACTRA) a demandé à être accréditée à titre d'agent négociateur d'une unité composée de "tout le personnel des ondes, notamment les annonceurs, les annonceurs-opérateurs et les reporters, employé par le Réseau des Forces canadiennes du ministère de la Défense nationale dont les fonctions n'incluent pas la gestion ni la direction et qui n'est pas embauché sur place". Le Conseil du Trésor, désigné comme l'employeur, a répliqué qu'à son avis les personnes visées par la demande n'étaient pas des fonctionnaires aux fins de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Subséquemment, la requérante a déposé une plainte contre le Conseil du Trésor et le ministère de la Défense nationale. En réplique, l'avocat des défendeurs a répété que les personnes mentionnées dans la plainte n'étaient pas des fonctionnaires au sens de la Loi. À la suite de ces deux procédures, l'employeur a soulevé une exception déclinatoire, alléguant que la Commission n'avait pas compétence pour entendre les affaires. À l'audience qu'elle a tenue sur cette unique question de compétence, la Commission a conclu que, puisque toutes les personnes visées travaillaient exclusivement dans les stations du Réseau des Forces canadiennes en Europe, la Loi ne s'appliquait à aucune d'entre elles. La Commission n'était donc pas habilitée à examiner la demande d'accréditation ni la plainte.

RÉVOCATION D'ACCRÉDITATION

B-6 Pendant l'année, la Commission a étudié quatre demandes de révocation d'accréditation, dont l'une, qui avait été présentée par un employé du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, faisant partie de la catégorie Soutien administratif à la BFC de

Kingston, était reportée de l'année précédente. La Commission a ordonné la tenue, sur place, d'un scrutin de représentation concernant cette demande. Après avoir examiné les résultats du scrutin, elle a jugé que la majorité des employés ne voulaient plus être représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Elle a donc révoqué son accréditation.

B-7 Deux des trois demandes reçues cette année ont été présentées par le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, après que l'employeur eut fermé les garderies des BFC de Kingston et d'Uplands. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui avait été accréditée pour représenter les employés faisant partie de la catégorie Technique aux deux garderies, n'a pas contesté les demandes. La Commission a révoqué l'accréditation dans les deux cas.

B-8 L'autre demande émanait d'un employé du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, qui était membre de la catégorie Soutien administratif à la BFC de Chilliwack. La Commission, après avoir examiné la preuve, dont les résultats d'un scrutin de représentation, a jugé que les employés de l'unité de négociation ne souhaitaient plus être représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et elle a révoqué son accréditation.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-9 En vertu de l'article 34 de la Loi, un employeur ou une organisation syndicale peut demander à la Commission de déterminer à quelle unité de négociation appartient un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires. La Commission a étudié trois demandes de ce genre au cours de l'année. L'une d'entre elles était reportée de l'année précédente.

B-10 La demande reportée avait été présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. À l'issue d'une audience, la Commission a jugé que les fonctions des employés désignés comme inspecteurs des produits de consommation au sein de l'unité de négociation Inspection des produits primaires avaient évolué au fil des ans de telle façon que ces employés répondaient aujourd'hui à la définition du groupe Administration des programmes. Elle a donc conclu que ceux-ci devaient être inclus dans l'unité de négociation Administration des programmes.

B-11 Dans l'une des demandes reçues cette année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a prié la Commission de décider si certains fonctionnaires reclassifiés dans l'unité de négociation Services d'imprimerie représentée par le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada devraient faire partie des unités Commis aux écritures et aux règlements, Manoeuvres et hommes de métier ou Services divers. Au début de l'audience, qui a eu lieu à la fin de l'année, le Conseil s'est vu accorder plus de temps pour préparer l'exposé de sa position et l'affaire a été reportée au début du prochain exercice.

B-12 L'autre demande, présentée par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, devait également être étudiée à une audience prévue pour le début du prochain exercice. La Commission devra déterminer à quelle unité doivent appartenir certains fonctionnaires membres du groupe Commerce qui ont été reclassifiés dans l'unité de négociation Affaires extérieures représentée par l'Association professionnelle des agents du Service extérieur.

DÉSIGNATION DE PERSONNES OCCUPANT UN POSTE DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

B-13 L'article 2 de la Loi dit qu'une personne "occupant un poste de direction ou de confiance" ne peut être membre d'une unité de négociation. Au moment de l'accréditation, si les parties ne s'entendent pas à ce sujet, la Commission détermine quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, l'employeur présente des "listes de mise à jour" désignant d'autres fonctionnaires. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de l'une ou de la totalité des personnes dont les noms figurent sur ces listes, la Commission tranche la question en se fondant sur la preuve présentée dans le rapport d'un examinateur qu'elle nomme et sur les observations des parties. Les tableaux 3 et 4 donnent des détails sur les employés du Conseil du Trésor qui sont exclus à titre de titulaires d'un poste de direction ou de confiance. Le tableau 5 renferme des données analogues pour les personnes exclues qui relèvent des employeurs distincts.

B-14 En général, les listes de mise à jour rendent compte des remplacements et changements apportés à l'organisation même ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Pendant l'année, le Conseil du Trésor a présenté 728 de ces listes à l'égard de 57 unités de négociation; les employeurs distincts en ont présenté 20 autres,

portant sur huit unités de négociation. Bien que les agents négociateurs ne s'opposent habituellement pas aux listes de remplacement, ils contestent souvent les propositions concernant l'exclusion de nouvelles personnes. Pendant l'année à l'étude, la Commission a nommé, dans 14 cas, un examinateur qu'elle a chargé d'enquêter sur les fonctions et responsabilités de 25 personnes. Quatre de ces nominations ont été révoquées au cours de l'année, après que les parties se furent mises d'accord, avant l'enquête, sur la désignation de neuf personnes. Un examinateur a produit trois rapports après avoir enquêté sur les fonctions et responsabilités de trois personnes. L'une de ces affaires a été entendue par la Commission, qui n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'année; des audiences devaient avoir lieu au début du prochain exercice concernant les deux autres affaires.

B-15 C'est la Cour d'appel fédérale, il y a quelques années, qui a établi le rôle que doit jouer la Commission lorsque les agents négociateurs s'opposent à la désignation de personnes agissant pour le compte d'employeurs dans le cadre de la procédure applicable aux griefs. Cette année, la Commission a enregistré une augmentation soudaine de telles objections, dont 65 lui ont été renvoyées pour être tranchées. Cinquante-trois de ces affaires ont été réglées à l'audience, ou avant même la tenue d'une audience, après que les parties — le Conseil du Trésor, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada — eurent retiré leurs propositions ou objections.

B-16 Dans deux affaires, les parties ont demandé à la Commission de trancher le litige à partir de leurs observations écrites et sans audience. Dans une affaire, le Conseil du Trésor avait proposé l'exclusion de huit employés et l'Alliance s'y était opposée. La Commission, s'appuyant sur un jugement de la Cour fédérale (*La Reine du Chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada* [1984] 2 C.F. 998) (174-2-361), a confirmé que dès qu'une objection était soulevée, elle avait le devoir de déterminer si l'employeur avait attribué au fonctionnaire dont il proposait l'exclusion la tâche d'entendre les griefs aux termes de la Loi. Dès que la Commission a conclu que tel est le cas, elle doit immédiatement trancher en faveur de l'employeur. En l'occurrence, la Commission était convaincue que l'employeur avait désigné chacun des fonctionnaires pour le représenter dans la procédure de règlement des griefs. Par conséquent, les huit fonctionnaires ont été exclus de leurs unités de négociation respectives.

B-17 Dans une affaire semblable, l'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est opposée à l'exclusion de trois personnes que l'employeur se proposait de désigner comme ses représentants à divers paliers de la procédure applicable aux griefs. La Commission a une fois de plus tranché en faveur de l'employeur, déclarant que lorsque celui-ci établit qu'il a effectivement attribué aux personnes en question le pouvoir de recevoir et de trancher les griefs, et qu'il leur a délégué l'autorité nécessaire pour rendre en son nom des décisions exécutoires, la désignation devient "automatique": la Commission, en l'absence de preuve de mauvaise foi, doit trancher le litige en faveur de l'employeur.

B-18 L'Alliance, dans une autre affaire, a affirmé qu'elle n'était pas persuadée que la désignation d'une certaine personne fût nécessaire. En outre, — et c'est là le point le plus important —, elle a allégué que la désignation de la personne en question aurait pour effet de créer plus de quatre paliers dans la procédure de règlement des griefs. L'affaire était en instance à la fin de l'année.

CHOIX DU MODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

B-19 Avant que les négociations puissent commencer au nom d'une unité quelconque, l'agent négociateur accrédité doit faire savoir à la Commission lequel des deux modes possibles de règlement des différends s'appliquera. Le mode choisi, qui est enregistré par la Commission, demeure en vigueur pour la ronde de négociations qui suit et les rondes subséquentes, à moins que l'agent négociateur modifie son choix avant le début d'une nouvelle ronde. À la fin de l'année, 88 unités avaient opté pour la conciliation avec droit de grève (tableau 6) et 73, pour l'arbitrage (tableau 7).

B-20 L'Institut professionnel de la Fonction publique, accrédité l'an dernier pour représenter les fonctionnaires du Conseil du Trésor faisant partie du groupe Vérification, et l'Association des administrateurs des finances de la Fonction publique, accréditée pendant l'année à titre d'agent négociateur des fonctionnaires du Conseil du Trésor membres du groupe Gestion des finances, ont demandé que soit enregistré le mode de règlement des différends qu'ils avaient choisi. Le tableau suivant montre que des changements ont également été enregistrés au cours de l'année à la demande des agents négociateurs de neuf autres unités de négociation.

MODES DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS ENREGISTRÉS

Agent négociateur	Employeur	Unité de négociation	Mode de règlement enregistré*	
			de	à
IPFP	CT	Vérification	—	C
AAFFP	CT	Gestion des finances	—	A
SITUAC section 1979	PFNP	Catégorie Exploitation (BFC de Trenton)	A	C
AFPC	PFNP	Catégorie Exploitation (CMDN Ottawa)	C	A
AGNA	CT	Navigation aérienne	A	C
AFPC	CT	Enseignement	C	A
IPFPC	CT	Sous-groupe Préposés aux brevets	A	C
SCFP section 2656	ONF	Catégorie Soutien administratif	A	C
SCFP section 2656	ONF	Catégorie Exploitation	A	C
SCEPT	CT	Traduction	C	A
AFPC	PNFP	Catégorie Technique (BFC de Calgary)	C	A

*A: Arbitrage

C: Conciliation

B-21 Afin d'être plus facilement en mesure d'opter pour l'un ou l'autre mode de règlement des différends, l'agent négociateur peut demander à la Commission, en vertu du paragraphe 37(2) de la Loi, d'obtenir de l'employeur une liste des membres de l'unité de négociation que celui-ci considère comme des employés désignés aux termes de l'article 78 de la Loi. Cette liste n'est pas contestable. La Commission a reçu 33 demandes de ce genre au cours de l'année écoulée. Trois ont été présentées par le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques à l'égard des employés du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme appartenant aux unités de négociation des catégories Administration et service extérieur, Soutien administratif, et Scientifique et professionnelle. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté les 30 autres demandes en même temps à l'égard d'unités regroupant des fonctionnaires du Conseil du Trésor. À la fin de l'année, les employeurs avaient fourni toutes les listes demandées à la Commission et aux agents négociateurs. Le Conseil du Trésor s'est

fondé sur l'article 21 de la Loi, pour demander à la Commission de révoquer les avis signifiés à l'égard des 30 demandes de l'Alliance. Une audience concernant cette demande devait avoir lieu au début du prochain exercice.

FONCTIONNAIRES DÉSIGNÉS EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-22 Les "fonctionnaires désignés" sont des fonctionnaires exerçant des fonctions considérées comme nécessaires pour la sécurité du public et à qui la Loi, de ce fait, interdit de participer à une grève. La Loi dispose que, même si l'agent négociateur a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, il ne peut être établi de bureau de conciliation — et par conséquent aucune grève légale ne peut avoir lieu — tant que les parties ne se sont pas mises d'accord sur les fonctionnaires de l'unité de négociation qui seront désignés. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de certains fonctionnaires, c'est la Commission qui procède à la désignation.

B-23 Pendant l'année, la Commission a étudié 28 listes, toutes soumises par le Conseil du Trésor, en vue de la désignation de fonctionnaires faisant partie de 36 unités de négociation. L'examen de 25 de ces listes, auxquelles s'était opposée l'Alliance de la Fonction publique du Canada, avait été reporté de l'année précédente.

B-24 Par suite d'un arrêt rendu par la Cour d'appel fédérale l'année précédente, la Commission a tenu une autre audience cette année à l'égard des allégations de l'Alliance de la Fonction publique selon lesquelles certaines listes de fonctionnaires désignés fournies par le Conseil du Trésor étaient irrecevables parce qu'elles avaient été présentées en retard. Ces listes visaient les unités de négociation Commis aux écritures et aux règlements, Soutien des sciences sociales, Inspection technique, Soutien technologique et scientifique, Communications, et Administration des programmes. La Commission a jugé que le motif invoqué par l'employeur était insuffisant pour justifier que celui-ci fût libéré des conséquences de son manquement. Le Conseil du Trésor a renvoyé la décision à la Cour d'appel fédérale, mais il a retiré son renvoi après que les parties eurent signé des conventions collectives pour ces groupes.

B-25 À la suite de la signature de nouvelles conventions collectives, il a été mis fin à quinze autres procédures reportées qui avaient été engagées à l'égard de 20 unités de négociation.

B-26 Les parties ont continué de se réunir à la suite d'une décision rendue par la Commission sur des questions de compétence soulevées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Ces questions avaient trait au manque de détails que renfermait la liste que le Conseil du Trésor avait déposée en vue de désigner des fonctionnaires du groupe Manoeuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants) et sur le délai dans lequel l'Alliance avait fait opposition à la liste. Avant qu'une autre audience puisse avoir lieu sur le fond des propositions de l'employeur, les parties ont signé une convention collective et il a été mis fin aux procédures.

B-27 Une autre audience a été tenue à propos d'une objection, soulevée une fois de plus par l'Alliance, selon qui la liste de fonctionnaires désignés présentée par le Conseil du Trésor à l'égard des unités de négociation Équipages de navire (surveillants et non-surveillants), Services hospitaliers (surveillants et non-surveillants) et Programmes du bien-être social ne respectait pas les délais prescrits. La Commission a confirmé sa décision initiale, à savoir qu'il n'y avait pas de fonctionnaires désignés dans ces cinq unités de négociation. Tous ces fonctionnaires avaient rejeté l'accord de principe auquel étaient arrivées les parties à l'été de 1989 pour certaines autres unités, avaient déclenché la grève pendant l'année et avaient fait l'objet d'une loi spéciale leur ordonnant de retourner au travail. Subséquemment, les fonctionnaires membres de l'unité Programmes du bien-être social ont ratifié une entente conclue en leur nom. En ce qui concerne les unités Équipages de navire et Services hospitaliers, les parties attendaient les rapports des bureaux de conciliation à la fin de l'année; conformément aux dispositions de la loi spéciale de retour au travail, ces rapports étaient exécutoires.

B-28 Pendant l'année, le Conseil du Trésor a déposé des listes en vue de désigner des fonctionnaires au sein des groupes Électronique, Navigation aérienne et Gestion des systèmes d'ordinateurs. La procédure engagée par l'employeur à l'égard du groupe Électronique a été interrompue après qu'une nouvelle convention collective fut signée avec la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité.

B-29 L'article 78 de la Loi prévoit que, dans les vingt jours qui suivent l'avis de négociations collectives donné par l'une ou l'autre des parties, l'employeur fournit à la Commission et à l'agent négociateur une liste des fonctionnaires ou catégories de fonctionnaires de l'unité de négociation qu'il considère comme fonctionnaires désignés. L'agent négociateur qui veut contester la

liste doit le faire dans le délai prescrit par la Commission. Autrement, la liste en question est réputée constituer la liste des fonctionnaires ou catégories de fonctionnaires de l'unité de négociation qui, par accord des parties, sont des fonctionnaires désignés. En vertu du Règlement de la Commission, la liste de fonctionnaires désignés que la Loi oblige l'employeur à fournir à la Commission doit être produite en deux exemplaires. La Commission remet ensuite un exemplaire de la liste à l'agent négociateur, qui dispose alors de 20 jours pour la contester.

B-30 Dans une affaire mettant en cause l'unité de négociation Navigation aérienne, l'employeur a cette année déposé sa liste devant la Commission en deux exemplaires, tel que l'exige le Règlement, mais il a omis d'en fournir une copie à l'agent négociateur, ce que la Loi l'obligeait à faire. L'agent négociateur, l'Association du groupe de la navigation aérienne, s'y est opposé. Dans la décision qu'elle a rendue après une audience, la Commission a conclu que, puisque l'employeur ne s'était pas conformé à la Loi, il n'y avait pas de fonctionnaires désignés au sein de l'unité de négociation. L'employeur a renvoyé l'affaire à la Cour d'appel fédérale, mais il l'a retirée après que les parties eurent signé une nouvelle convention collective.

B-31 À la fin de l'année, la Commission a reçu une dernière liste, celle-là visant les fonctionnaires du groupe Gestion des systèmes d'ordinateur, représenté par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Elle était en train de l'étudier à la fin de l'année.

DÉCLARATION DES DROITS DU SUCCESSEUR

B-32 L'article 49 de la Loi prévoit qu'une organisation syndicale peut demander à la Commission de préciser quels sont les droits, privilèges et obligations qu'elle a acquis ou conservés à la suite d'une fusion d'organisations syndicales ou d'un transfert de compétences. La Commission a jugé que la section locale 401 du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce avait acquis tous les droits, privilèges et obligations détenus antérieurement par la section locale 397 du Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta à l'égard des fonctionnaires du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, faisant partie de la catégorie Exploitation et travaillant à la BFC de Calgary (Alberta).

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA LOI

B-33 L'article 21 de la Loi, intitulé "Pouvoirs et fonctions de la Commission", est ainsi libellé:

La Commission met en oeuvre la présente loi et exerce les pouvoirs et fonctions que celle-ci lui confère ou qu'implique la réalisation de ses objets, notamment en prenant des ordonnances qui exigent l'observation de la présente loi, des règlements pris sous le régime de celle-ci ou des décisions qu'elle rend sur les questions qui lui sont soumises.

La Commission se fonde sur cet article pour examiner les allégations de non-respect des dispositions de la Loi qui imposent aux parties des obligations fondamentales aux fins de l'application de la Loi, quand celle-ci ne prévoit pas de mesures correctives précises. Vingt-deux affaires de ce genre ont été soumises à la Commission, dont quatre étaient reportées de l'année précédente; deux de ces dernières ont été retirées avant l'audience.

B-34 Dans l'une des affaires reportées, l'Alliance de la Fonction publique du Canada contestait la date à laquelle les chèques de paye de certains enseignants étaient émis. L'affaire a été classée à la suite d'une décision concernant une plainte connexe, décision que les parties avaient convenu d'accepter comme solution du litige.

B-35 Dans l'autre affaire reportée, le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) a allégué qu'à la suite de la signature d'une convention collective, l'employeur n'avait pas mis en application dans le délai prévu par la Loi les dispositions concernant la rémunération. La Commission a jugé que, lorsque l'employeur se rend compte qu'il ne pourra appliquer entièrement la convention dans le délai voulu, il doit lui soumettre ses motifs et demander une prorogation du délai, demande à laquelle elle peut accéder ou non. Or il n'avait fait aucune demande en ce sens. La Commission a déclaré que l'employeur avait contrevenu à la Loi et lui a ordonné d'en respecter les dispositions à l'avenir. Entre temps, la convention avait été appliquée intégralement.

B-36 Huit des 18 affaires dont la Commission a été saisie cette année émanaient de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui contestait la désignation de quelque 19 personnes qui, selon le Conseil du Trésor, occupaient un poste de direction ou de confiance. La Commission a autorisé le retrait de trois demandes touchant huit

personnes et les cinq autres devraient être entendues au début de la prochaine année financière.

B-37 Le Conseil du Trésor a demandé à la Commission de mettre intégralement en application un arrêt de la Cour d'appel fédérale en annulant son ordonnance enjoignant au Conseil du Trésor de remettre à l'Alliance le montant des cotisations syndicales retenu sur le salaire de certains professeurs de langue travaillant à contrat dans un établissement de correction. La demande était en instance à la fin de l'année, l'Alliance ayant obtenu de la Cour suprême la permission d'en appeler de l'arrêt de la Cour fédérale.

B-38 L'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio a déposé trois plaintes au cours de l'année, alléguant que le Conseil du Trésor avait contrevenu à l'article 52 de la Loi en modifiant les conditions de travail après qu'un avis de négociier eut été signifié. Deux de ces affaires ont été retirées et l'autre devait être entendue au début de la prochaine année.

B-39 Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a demandé la création d'une nouvelle catégorie professionnelle, la catégorie Transfert linguistique, qui inclurait certains fonctionnaires de l'unité de négociation Traduction. Une audience est prévue pour le début de la prochaine année financière.

B-40 Dans une autre demande, le Conseil du Trésor a demandé à la Commission de révoquer les avis obligeant l'employeur à fournir des listes de fonctionnaires désignés à l'égard de 30 unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. L'Alliance avait demandé les listes en vertu du paragraphe 37(2) de la Loi. L'affaire sera entendue à une audience prévue pour le début de la prochaine année financière.

B-41 La Commission a reçu une demande d'un fonctionnaire retraité, qui alléguait que certains représentants de l'Alliance ne lui avaient pas accordé une juste représentation lorsqu'il s'était agi de faire avancer son grief pour qu'il obtienne un "montant forfaitaire" à son départ à la retraite. Dans la décision qu'elle a rendue à la suite d'une audience, la Commission a conclu que le plaignant n'avait pas réussi à prouver que les défendeurs l'avaient privé d'une représentation équitable; en fait, ils s'étaient donné beaucoup de peine pour le faire. Par conséquent, la demande a été rejetée. À la fin de l'année, la Commission a rejeté la demande que le plaignant avait présentée en vue de faire réviser cette décision.

B-42 Deux autres demandes ont été retirées à la demande des requérants. Dans la dernière demande reçue vers la fin de l'année, le requérant alléguait ne pas avoir bénéficié d'une juste représentation de la part de l'Alliance, qu'il accusait par ailleurs de discrimination à son endroit. L'affaire était en instance à la fin de l'année et devrait faire l'objet d'une audience au début du prochain exercice. Cette demande a été déposée en même temps que neuf autres plaintes, fondées sur l'article 23 de la Loi, portant sur des questions semblables et mettant en cause quelque 13 défendeurs.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-43 En vertu de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances.

B-44 Trois demandes de ce genre ont été présentées cette année. L'une d'entre elles est en suspens, en attendant les résultats d'une procédure engagée devant la Cour suprême du Canada. La deuxième affaire concerne une demande dans laquelle la Commission priait le défendeur de fournir une lettre expliquant son absence à une audience. L'avocat du défendeur s'est opposé à la demande, que la Commission a subséquemment retirée.

B-45 L'autre demande provenait d'un fonctionnaire retraité qui demandait à la Commission de réviser sa décision concernant la plainte qu'il avait déposée, alléguant que les représentants de l'agent négociateur ne lui avaient pas accordé une juste représentation. Dans les motifs de son refus, la Commission a fait remarquer que le requérant, dans sa demande de révision, n'avait produit aucun élément de preuve nouveau ni n'avait présenté une nouvelle interprétation de la preuve soumise antérieurement.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-46 Deux demandes de prolongation de délai ont été reportées de l'année précédente et neuf nouvelles demandes ont été reçues pendant l'année. Une des demandes reportées était en instance à la fin de l'année, en attendant l'issue d'une procédure engagée devant les tribunaux. L'autre, qui portait sur un renvoi à l'arbitrage, a d'abord fait l'objet d'une objection de la part de l'employeur. Celui-ci a retiré

son objection par la suite et la Commission a accédé à la demande de prolongation.

B-47 Une demande de prolongation de délai qu'un agent négociateur avait présentée pour pouvoir s'opposer à la désignation, par l'employeur, d'un fonctionnaire occupant un poste de direction ou de confiance a également été retirée.

B-48 Trois autres demandes de prolongation du délai prévu pour présenter un grief à l'employeur ont été reçues de fonctionnaires ou au nom de ceux-ci. La Commission en a agréé deux et l'autre doit être entendue au début de l'année prochaine. Cinq autres requérants ont demandé la prorogation du délai prévu pour renvoyer un grief à l'arbitrage. La Commission en a agréé une, en a rejeté une deuxième, une autre a été retirée, et les deux demandes restantes seront entendues au cours de la prochaine année.

B-49 Dans l'une des demandes qu'il a présentées au nom d'un fonctionnaire, un agent négociateur souhaitait obtenir une prolongation de délai afin de renvoyer à l'arbitrage trois griefs concernant des suspensions de courte durée. Les griefs avaient été remis à temps à l'élément de l'agent négociateur, mais l'agente chargée de l'affaire est partie en congé de maternité. Environ huit mois plus tard, la demande de prolongation a été présentée à la Commission, demande à laquelle l'employeur s'est opposé. La Commission a déclaré que, pour soupeser le préjudice qui serait causé à l'employeur si la prolongation était accordée contre l'injustice que subirait le fonctionnaire dans le cas contraire, il lui fallait connaître la raison du retard. Comme la responsable syndicale n'a pas témoigné, la Commission a rejeté la demande.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-50 L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire toute plainte alléguant l'existence d'une "pratique déloyale de travail", telle qu'on l'entend aux articles 8, 9 et 10 de la Loi. Une plainte peut également être déposée si l'employeur n'a pas mis à effet une décision d'un arbitre sur un grief ou une disposition d'une décision arbitrale. Lorsque la Commission fait droit à une plainte, elle a le pouvoir d'ordonner une mesure corrective. Au cours de l'année, elle a reçu 30 plaintes de ce genre, et 34 autres ont été reportées de l'année précédente.

B-51 Sur les 34 affaires reportées, 22 ont été retirées ou réglées avant ou pendant l'audience et quatre ont été classées à la suite d'une décision que la Commission a rendue dans une autre affaire. Huit plaintes ont fait l'objet d'une décision.

B-52 Sur les 30 plaintes reçues cette année, sept ont été retirées ou réglées avant ou pendant l'audience. La Commission s'est prononcée sur sept d'entre elles, tandis qu'une décision était pendante dans deux autres affaires. Au cours de la prochaine année, l'audience amorcée dans une autre affaire devrait se poursuivre, et les 13 plaintes restantes seront également entendues.

B-53 Les plaintes que la Commission a entendues et rejetées cette année étaient fondées sur les allégations suivantes:

- *l'employeur s'était rendu coupable d'ingérence en vue d'empêcher un fonctionnaire de présenter un grief;*
- *l'employeur avait fait une distinction injuste à l'endroit de fonctionnaires pouvant légalement faire la grève en émettant leurs chèques de paye plus tard que d'habitude;*
- *l'employeur avait tenté de discréditer le syndicat aux yeux des fonctionnaires;*
- *l'employeur avait mis fin à l'affectation d'une personne nommée à un poste à titre intérimaire à cause de ses activités syndicales;*
- *le défendeur avait omis de consulter le plaignant en vue de préparer sa réplique;*
- *l'employeur n'avait pas respecté les engagements pris à l'égard du règlement de griefs;*
- *l'employeur avait intimidé un fonctionnaire pour l'empêcher d'exercer un droit que lui accordait la Loi;*
- *l'employeur avait refusé d'accepter les griefs d'un ex-fonctionnaire;*

- *question de savoir si des employés au service du ministère de la Défense nationale occupant des postes à l'étranger sont des fonctionnaires au sens de la Loi.*

La Commission a fait droit, en totalité ou en partie, aux plaintes qu'elle a reçues concernant:

- *la façon dont l'employeur traitait des griefs de classification non arbitrables;*
- *la distribution et l'utilisation, par l'agent négociateur, d'une formule de grief non approuvée par la Commission.*



AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un système d'arbitrage des griefs relatifs à des "droits". Les griefs de ce type ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure. La Loi emploie l'expression "arbitrage des griefs" pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits, bien que, dans la plupart des secteurs de compétence, on appelle cette procédure "arbitrage". La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits relatifs à des "intérêts", c'est-à-dire des conflits survenus pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 91 reconnaît aux fonctionnaires le droit, à certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes auxquels la Loi s'applique. La procédure en question est précisée dans le Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passés par tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce uniquement si ceux-ci correspondent aux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 est un état des griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage chaque année depuis avril 1985, en vertu de divers articles de la Loi, ainsi que des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'autorisation de son agent

négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 700 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie à l'alinéa 92(1)b): il s'agit de griefs découlant d'"une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire". En pareil cas, le fonctionnaire n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend aussi les griefs présentés par des employés n'ayant pas d'agent négociateur, notamment les personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Pendant l'année, la Commission a été saisie de 370 griefs de ce genre.

C-5 En outre, 14 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 99 de la Loi, qui prévoit le règlement des différends ne pouvant faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-6 Si le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage a atteint un niveau sans précédent depuis cinq ans, le nombre d'affaires réglées a aussi atteint les mêmes sommets; par conséquent, le nombre d'affaires reportées au prochain exercice n'a jamais été aussi bas. Grâce au nouveau système de mise au rôle qui est en place depuis près de deux ans, l'important arriéré d'affaires d'arbitrage des griefs a été éliminé. Les renvois sont maintenant mis au rôle dans un délai d'environ deux mois de leur réception, ou plus tôt si les parties le demandent ou si la Commission juge que cela est souhaitable. Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus de 1985 à 1990.

C-7 Le Conseil du Trésor, la plupart des employeurs distincts et les agents négociateurs ont leur siège à Ottawa. C'est pourquoi il est souvent pratique de tenir les audiences d'arbitrage dans cette ville. Toutefois, il arrive souvent qu'il soit préférable de tenir l'audience dans la localité d'où émane le grief, ou à proximité. Dans ce cas, la Commission tient toujours compte des préférences des parties. Au cours de l'année, il y a eu au moins une audience dans les localités suivantes:

Alberta:

Calgary; Canmore; Edmonton;
Fort McMurray; Grande Prairie;
Medicine Hat; Red Deer

Colombie-Britannique:	Golden; Revelstoke; Terrace; Vancouver; Victoria
Île-du-Prince-Édouard:	St. Eleanor's
Manitoba:	Brandon; Dauphin; Thompson; Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Bathurst; Fredericton; Moncton; Saint John
Nouvelle-Écosse:	Halifax; Kentville; Springhill; Sydney
Ontario:	Chatham; Cornwall; Fort Erie; Hamilton; Kingston; London; Niagara Falls; Ottawa; Pembroke; Peterborough; Sarnia; Sioux Lookout; Sudbury; Toronto; Trenton; Windsor
Québec:	Bromont; Chicoutimi; Cowansville; Drummondville; Gaspé; Maria; Mirabel; Mont-Joli; Montréal; Québec; Roberval; Saint-Hyacinthe; Saint-Jean; Sherbrooke
Saskatchewan:	Saskatoon
Terre-Neuve:	Gander; St. Anthony; St. John's; Stephenville
Yukon:	Whitehorse



D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit deux modes de règlement des différends qui peuvent surgir lorsque la négociation d'une convention collective aboutit à une impasse. Il s'agit de l'arbitrage exécutoire et du renvoi à un bureau de conciliation, qui est assorti du droit de grève. Le choix doit s'effectuer avant que l'avis de négocier ne soit donné. À la fin de l'année à l'étude, 73 unités de négociation regroupant 20 180 fonctionnaires avaient opté pour l'arbitrage.

D-2 La Commission a été saisie de cinq demandes d'arbitrage au cours de l'année. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté quatre de ces demandes au nom de fonctionnaires appartenant à sept unités de négociation et travaillant pour le compte de trois employeurs distincts. L'autre demande émanait de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et visait les fonctionnaires du Conseil du Trésor membres du groupe Météorologie. L'affaire était en instance à la fin de l'année.

D-3 La Commission a rendu deux décisions arbitrales pendant l'année. La première faisait suite à une demande de l'Alliance de la Fonction publique du Canada touchant les fonctionnaires du Service canadien du renseignement de sécurité faisant partie des unités de négociation Commis aux écritures et aux règlements, Secrétariat, sténographie et dactylographie, Communications, et Mécanographie. L'autre décision a été rendue en réponse à une demande formulée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des fonctionnaires du Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale, qui appartiennent à la catégorie Soutien administratif (non-opérateurs).

D-4 L'Alliance a demandé l'annulation des audiences prévues pour entendre les deux autres affaires, après avoir conclu des ententes de principe avec le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, pour le compte des fonctionnaires membres de la catégorie Exploitation à la BFC de Kingston et de ceux de la catégorie

Technique à la BFC de Calgary. Il a été mis fin aux procédures peu de temps après la ratification de l'entente par les employés des deux unités.

E

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

E-1 Au cours de l'année, 27 différends survenus à la table de négociation ont été réglés sans l'intervention d'un tiers: 21 pour lesquels l'agent négociateur avait opté pour l'arbitrage et six pour lesquels il avait choisi le renvoi à un bureau de conciliation. Soixante-dix-huit pour cent des différends mettaient en cause des employeurs distincts.

E-2 En juillet 1989, M. Ken Strike a pris sa retraite et M. Norman Bernstein lui a succédé à titre de directeur du Bureau des services de médiation.

CONCILIATION

E-3 Le tableau 11 montre qu'il y a eu huit demandes de nomination de conciliateurs, plus une reportée de l'année précédente. Les neuf demandes touchaient dix unités de négociation; huit d'entre elles mettaient en cause des employeurs distincts, et l'autre, le Conseil du Trésor. La Commission a nommé neuf conciliateurs, dont huit faisaient partie de son personnel. Dans huit cas, une entente complète, partielle, ou subséquente à la conciliation est intervenue.

BUREAUX DE CONCILIATION

E-4 Trois rapports ont été produits par les bureaux de conciliation établis à la suite des négociations concertées entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor pour le compte des groupes Programmes de bien-être social, Équipages de navire, et Services hospitaliers. Un autre rapport faisait suite à un différend mettant en cause un employeur distinct. Trois règlements ont été conclus par des bureaux de conciliation à l'égard d'employeurs distincts.

E-5 Sur les 30 demandes reportées de l'année précédente, 27 avaient trait aux 34 unités de négociation faisant l'objet des

négociations concertées entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada. Les quatre dernières demandes (trois reportées de l'année précédente et une reçue cette année) ont été présentées à l'égard de quatre unités de négociation dont les membres étaient au service d'employeurs distincts.

MÉDIATION

E-6 Six procédures de médiation ont été entreprises au cours de l'année. Deux unités de négociation ont à deux reprises distinctes été l'objet d'une procédure de médiation. La réouverture de la clause salariale d'une convention collective a donné lieu à une cinquième procédure de médiation. Un autre groupe a également eu recours aux services de médiation.

E-7 À la suite de négociations concertées entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, trois groupes ont renvoyé leur différend à autant de bureaux de conciliation. Après que ceux-ci eurent remis leur rapport, des médiateurs ont été nommés pour aider les parties à résoudre ces différends. Les trois groupes en question sont: Programmes de bien-être social, Équipages de navire et Services hospitaliers.

E-8 M. Ken Strike a été nommé médiateur dans le conflit mettant en cause le groupe Programmes du bien-être social et il a rencontré les parties entre le 26 et le 29 octobre 1989. Aucun règlement n'a pu être conclu. M. Norman Bernstein a ensuite été nommé médiateur et il a rencontré les parties entre le 8 et le 14 novembre 1989. Celles-ci en sont finalement venues à une entente.

E-9 Les représentants du groupe Équipages de navire ont rencontré le médiateur Vince Ready les 29 et 30 novembre, ainsi que le 1^{er} et le 2 décembre 1989. Les parties ne sont pas arrivées à s'entendre. M. Norman Bernstein a ensuite été nommé médiateur et a rencontré les parties le 9 et le 10 décembre 1989. Cette seconde ronde de médiation a eu lieu pendant une grève légale des employés, au moment où le Parlement étudiait un projet de loi spécial concernant la grève. La médiation n'a donné lieu à aucun règlement et la loi a été adoptée. La grève a ainsi pris fin et un bureau de conciliation a été établi pour résoudre le conflit.

E-10 Parallèlement, M. Norman Bernstein rencontrait les parties au sujet du différend mettant en cause le groupe Services hospitaliers, qui était lui aussi en grève légale et visée par le même projet de loi.

Aucune entente n'a été conclue à la suite de cette médiation. L'adoption de la loi ordonnant le retour au travail a mis fin à la grève. Un bureau de conciliation devait être établi pour résoudre le différend.

E-11 L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada ont accepté de rouvrir la convention collective du groupe Soutien technologique et scientifique. À la demande des parties, M. Norman Bernstein a été nommé médiateur pour aider au règlement des questions en litige. Les parties en sont venues à une entente le 24 février 1990.

NOMINATIONS SPÉCIALES

E-12 Dans le rapport de l'année dernière, il est mentionné que dans le cadre d'une entente relative à une convention collective, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada ont convenu de renvoyer à une commission d'arbitrage la question des heures d'enseignement des professeurs de langue. Au début de l'année en cours, chaque partie avait choisi son représentant et le président de la Commission des relations de travail a nommé M. T. Teplitsky à la présidence. La commission a rencontré les parties le 10 mai, le 21 juin et le 10 novembre 1989. Elle a rendu sa décision le 11 décembre 1989.

E-13 Une loi spéciale a été adoptée pour mettre fin au conflit opposant l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada et mettant en cause le groupe Équipages de navire et celui des Services hospitaliers. Elle prévoyait l'établissement de bureaux de conciliation dont la décision sur les points en litige décrits dans leur mandat serait exécutoire. Le législateur a nommé M. Vince Ready à la présidence du bureau de conciliation établi dans le cas du groupe Équipages de navire, et M. Michael Bendel à la présidence du bureau établi dans le cas du groupe Services hospitaliers. M. Bendel s'est retiré de l'affaire et le sénateur Carl Goldenberg a subséquemment été nommé pour le remplacer.

E-14 Le bureau de conciliation établi dans le cas du groupe Équipages de navire s'est réuni entre le 19 et le 22 février 1990. Son rapport a été rendu public le 4 avril 1990.

E-15 Le bureau de conciliation établi dans le cas du groupe Services hospitaliers s'est réuni le 14 février ainsi que les 5 et 6 mars 1990. Son rapport a été publié le 23 avril 1990.

LES PLAINTES ET LEUR RÈGLEMENT

E-16 Le Bureau des services de médiation a continué d'aider les parties ayant déposé des plaintes en vertu de la Loi à en arriver à une entente. Le personnel du Bureau a en outre assisté les parties à s'entendre sur des exposés de faits conjoints dans les affaires de plaintes et de griefs renvoyées à l'arbitrage. Les Services de médiation ont facilité les discussions dans quelque 13 affaires au cours de l'année à l'étude. Une intervention particulière est digne de mention, à savoir le concours fourni aux parties à la suite d'une demande conjointe présentée par la direction et l'agent négociateur, qui n'arrivaient pas seuls à régler un conflit sur les conditions de travail dans la région du Niagara. M. Paul Morin a été nommé médiateur dans cette affaire.

EXAMENS

E-17 Lorsque l'employeur demande l'exclusion de l'unité de négociation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance et que l'agent négociateur s'y oppose, un agent de médiation tente d'aider les parties à s'entendre. Lorsqu'il n'y arrive pas, la Commission charge l'agent de médiation, qui fait alors office d'examineur, d'étudier les tâches des employés dont l'exclusion est proposée et de lui présenter un rapport à ce sujet. La Commission fonde sa décision sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'année à l'étude, elle a nommé 14 examinateurs, mais il n'y a eu que quatre examens, lesquels ont porté sur les tâches de huit fonctionnaires.

E-18 Il faut féliciter les parties d'avoir réussi à régler 24 affaires avec l'aide du Bureau des services de médiation sans qu'un examen s'impose.

E-19 Au début de l'année, les parties et la Commission étaient préoccupées par l'arriéré des demandes d'exclusion de personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Celle-ci a donc établi une nouvelle méthode, dont elle a discuté avec les parties, en vue d'accélérer l'étude des nouvelles demandes et de réduire l'arriéré. Cette méthode, dont l'application commencera au début de la nouvelle année financière, sera décrite dans le prochain rapport annuel.

E-20 Au cours de l'année écoulée, la norme de classification du groupe Services d'imprimerie (PR) a été modifiée, ce qui a entraîné la

reclassification de certains postes des groupes Commis aux écritures et aux règlements (CR) et Manoeuvres et hommes de métier (GL), qui sont passés au groupe PR. Par suite du déplacement de fonctionnaires des unités de négociation CR et GL à l'unité PR, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté une demande en vertu de l'article 34 de la Loi. Le défendeur, le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada, a proposé qu'un examinateur soit nommé pour étudier les fonctions des employés concernés et qu'il présente un rapport à ce sujet à la Commission afin de l'aider à désigner l'unité de négociation habile à négocier. Les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur la question et l'examen n'a pas eu lieu.

NÉGOCIATION CONCERTÉE

E-21 Au début de 1989, des négociations concertées ont eu lieu au nom de 34 unités de négociation visées par 27 conventions collectives. Le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont signé un protocole d'accord le 5 mars 1989. Cinq unités de négociation visées par trois conventions collectives n'ont pas ratifié l'entente. Dans le cas de ces trois groupes — Programmes de bien-être social, Équipages de navire et Services hospitaliers — les procédures se sont poursuivies au-delà de l'année financière, les différends ayant nécessité la constitution de bureaux de conciliation et la nomination de médiateurs et, par suite de l'adoption de lois spéciales, le recours à la conciliation exécutoire. Il est fait état de ces recours dans les sections appropriées du présent chapitre.



F

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

F-1 Un certain nombre d'affaires dont la Commission a été saisie avaient trait à la désignation, en vertu de l'article 78 de la Loi, de fonctionnaires exerçant des fonctions jugées nécessaires pour la sécurité du public. Dans la plupart des cas, ces affaires résultaient de décisions rendues par la Commission et la Cour d'appel fédérale pendant l'exercice précédent ou y faisaient suite (voir Commission des relations de travail dans la fonction publique, Vingt-deuxième rapport annuel 1988-1989, paragraphes F1 à F-4 et J-1).

F-2 Avant qu'un bureau de conciliation puisse être établi, des fonctionnaires doivent être désignés en vertu de l'article 78. L'employeur doit fournir, dans les 20 jours qui suivent l'avis de négociation collective, la liste des fonctionnaires dont il propose la désignation. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor* [1989] 2 C.F. 445, la Cour d'appel fédérale a jugé que, s'il était vrai que l'employeur devait exercer son pouvoir de désignation de la façon et dans les délais prévus ou qu'il ne pouvait pas l'exercer du tout, la Commission pouvait, dans certaines circonstances et pour un motif valable, libérer l'employeur des conséquences de son manquement.

F-3 Au cours de l'année, l'employeur a présenté deux demandes à la Commission en vue d'être libéré des conséquences du dépôt tardif de ses propositions. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor - Groupes Commis aux écritures et aux règlements, Soutien des sciences sociales, Inspection technique, Soutien technologique et scientifique, Communications et Administration des programmes* (dossiers de la Commission 181-2-263, 264, 266, 268, 274 et 275), l'employeur a fait valoir que, parce que de nombreux avis de négociation lui avaient été signifiés simultanément, il lui avait été impossible de rassembler l'information

requise dans le délai prescrit. La Commission a rejeté l'argument et a conclu que l'employeur savait combien d'avis il allait recevoir et quand ils lui seraient probablement livrés. Elle a déclaré que le non-respect des délais résultait de la propre négligence de l'employeur, d'erreurs administratives de sa part et des procédés internes déficients qu'il avait mis en place. Dans une affaire semblable — *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupes Équipages de navires, surveillants et non-surveillants, et Programmes de bien-être social* (dossiers de la Commission 181-2-269, 270 et 277) — l'employeur a soutenu que les fonctionnaires concernés accomplissaient un travail essentiel et important pour la sécurité du public. La Commission a rejeté ces arguments qui, à son avis, avaient pour effet de dénuier de tout sens le jugement antérieur de la Cour fédérale. Lorsqu'un employeur demande à être libéré des conséquences d'un dépôt tardif, la Commission est habilitée à se prononcer sur les motifs du dépôt tardif, mais non sur les conséquences qu'entraîne le fait de ne pas avoir de fonctionnaires désignés. La Cour d'appel fédérale a rejeté une requête lui demandant d'annuler cette décision (*Le procureur général du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada* [1989] 3 C.F. 585).

F-4 Dans le cas d'un différend mettant en cause l'unité de négociation Manoeuvres et hommes de métier, l'employeur a fourni, en septembre 1987, une liste de ministères et, pour chacun, le nombre total de fonctionnaires dont il proposait la désignation. L'agent négociateur s'est opposé à toutes les désignations proposées par l'employeur. Les parties se sont réunies à plusieurs reprises en présence d'un médiateur pour discuter de la désignation de fonctionnaires et de groupes de fonctionnaires particuliers. Vers la fin de 1988, l'agent négociateur s'est opposé à la liste initiale, alléguant qu'elle n'était pas conforme aux exigences du paragraphe 78(2). La Commission a conclu à la non-conformité de la liste, du fait que celle-ci n'était pas assez précise; cependant, comme l'agent négociateur a négligé de faire opposition à la liste dans le délai voulu, il était réputé avoir renoncé à contester toute irrégularité (*Conseil du Trésor et Alliance de la Fonction publique du Canada, groupe Manoeuvres et hommes de métier*, dossier de la Commission 181-2-259).

F-5 Dans *Association du groupe de la navigation aérienne et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 181-2-289), l'agent négociateur a soutenu que l'employeur ne lui avait pas remis directement la liste des fonctionnaires dont il proposait la désignation,

en contravention du paragraphe 78(2) de la Loi. L'agent négociateur en avait reçu un double de la Commission, tel que le prescrit l'article 46 des Règlement et règles de procédure de la CRTFP, mais le paragraphe 78(2) de la Loi dit que l'employeur doit fournir une liste tant à la Commission qu'à l'agent négociateur. Appuyant sa décision sur le jugement de la Cour d'appel fédérale (voir le paragraphe F-1) selon lequel le pouvoir de désigner des fonctionnaires doit s'exercer de la façon et dans les délais prescrits ou pas du tout, la Commission a confirmé que l'employeur devait fournir la liste directement à l'agent négociateur.

F-6 La Loi s'applique en général aux personnes qui travaillent dans tous les services de la fonction publique, à quelques exceptions près. Dans la Loi, la définition de "fonctionnaires" exclut les "[personnes] recrutées sur place à l'étranger". Dans *Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) et Conseil du Trésor, ministère de la Défense nationale* (dossiers de la Commission 146-2-291 et 161-2-547), les annonceurs radio du Réseau des Forces canadiennes en Europe ont présenté une demande d'accréditation et des plaintes connexes de pratiques déloyales de travail. La Commission a jugé qu'elle n'avait pas compétence pour statuer sur le fond des affaires dont elle était saisie parce que les personnes visées échappaient à sa compétence. Comme les annonceurs étaient au service d'un employeur en vertu de conditions d'emploi applicables à un poste dans un endroit particulier à l'extérieur du Canada, ils étaient réputés avoir été "recrutés sur place" à l'étranger et ils n'étaient donc pas des fonctionnaires au sens de la Loi. L'agent négociateur a présenté, en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, une demande de révision de cette décision à la Cour d'appel fédérale, laquelle demande est pendante (*ACTRA c. Conseil du Trésor*, dossier de la Cour A-61-90).

F-7 Dans le cas d'une autre demande d'accréditation, les agents de correction du Québec voulaient obtenir des droits de négociation distincts de ceux que détenait l'agent négociateur accrédité pour l'ensemble du Canada, l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Les agents de correction ont invoqué comme raison principale pour le fractionnement de l'unité le fait qu'ils étaient insatisfaits de la représentation que leur accordait l'agent négociateur en place, tant en ce qui concernait les négociations collectives que la procédure de règlement des griefs. La Commission, en rejetant la demande, a réitéré sa position, à savoir que le requérant qui cherchait à obtenir le fractionnement d'une unité de négociation nationale devait invoquer des preuves solides à l'appui de sa requête. Si les requérants

souhaitaient former leur propre unité de négociation, ils avaient cependant négligé de montrer qu'ils faisaient l'objet de discrimination ou d'un traitement préjudiciable à leur endroit, ou d'expliquer en quoi exactement l'agent négociateur en place avait manqué à ses responsabilités. En l'absence d'un motif très sérieux justifiant le contraire, les fonctionnaires fédéraux devraient être représentés par des unités de négociation nationales (*Syndicat des agents de correction fédéraux du Québec et Conseil du Trésor et Alliance de la Fonction publique du Canada*, dossier de la Commission 146-2-287).

F-8 Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 147-2-34), la Commission a jugé qu'il était possible de fonder sur un accroissement des fonctions une demande prévoyant le transfert de fonctionnaires d'une unité de négociation à une autre. La structure de la fonction publique aux fins de la négociation collective a été déterminée en fonction des groupes professionnels établis en 1967. À ce moment-là, les fonctionnaires du ministère des Consommateurs et des Sociétés (Consommation et Corporations à l'époque), dont le travail consistait à inspecter les légumes dans les supermarchés pour déceler les signes de pourriture et vérifier le classement des produits, faisaient à juste titre partie du groupe Inspection des produits primaires (AI) de la catégorie Technique. Sur une période d'une vingtaine d'années, les fonctions du Ministère se sont élargies; on a fini par abandonner l'inspection des légumes et les fonctionnaires en sont venus à vérifier si divers produits, des denrées alimentaires aux métaux précieux, étaient conformes aux diverses lois en matière d'étiquetage et de sécurité. La Commission est venue à la conclusion que ces tâches correspondaient davantage à celles du groupe professionnel Administration des programmes (PM) de la catégorie Administration et service extérieur. Elle a donc décidé que les inspecteurs des produits de consommation du ministère des Consommateurs et des Sociétés devaient faire partie de l'unité de négociation PM.

F-9 À deux occasions, la Commission a dû statuer sur des questions ayant trait à la procédure de règlement des griefs. Un fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief qui renfermait des commentaires offensants à l'endroit d'un collègue de travail. L'employeur trouvait les commentaires déplacés et inutiles par rapport au règlement du grief et a demandé au fonctionnaire de les retirer et de présenter de nouveau son grief. Celui-ci a refusé et a déposé une plainte alléguant que l'employeur s'immisçait dans la procédure applicable aux griefs. Saisie de l'affaire, la Commission a déclaré qu'il n'avait jamais été dans l'intention du législateur de permettre à un fonctionnaire

s'estimant lésé de se cacher derrière la procédure de règlement des griefs pour attaquer un autre fonctionnaire. Elle a reconnu que de temps à autre un tel langage et de telles préoccupations pouvaient se révéler nécessaires à la compréhension du grief et qu'il fallait donc accorder beaucoup de latitude aux fonctionnaires qui s'estimaient lésés. Néanmoins, lorsque les propos tenus n'ont pas de rapport avec le grief ni avec quelque aspect des relations du travail, on doit les considérer comme un abus de la procédure de règlement des griefs (*Godfrey et Davies*, dossier de la Commission 161-2-518).

F-10 Dans la seconde décision, la Commission a déclaré qu'une fois un grief présenté, l'employeur est obligé de l'examiner et d'y répondre dans le contexte de la procédure applicable. La question en litige dans l'affaire *Boyer et Marks et autres* (dossiers de la Commission 161-2-516 et 517) avait trait à un grief de classification déposé par suite des résultats inattendus auxquels un premier grief de classification avait abouti. La plaignante occupait un poste classé au niveau GT-4. Estimant qu'elle aurait dû être classifiée au niveau GT-5, la fonctionnaire a présenté le grief approprié dans les circonstances. Après avoir étudié la question, cependant, un comité de classification a classifié le poste à la baisse, soit de GT-4 à GT-3. La plaignante a présenté un second grief, alléguant que la classification de son poste à la baisse était incorrecte, du fait que cette possibilité n'avait pas été discutée avec elle lors de son premier grief. L'employeur a refusé de donner suite au second grief, qu'il considérait comme "non valide" parce que la classification du poste de la plaignante avait fait l'objet d'une révision à l'occasion du premier grief. La Commission a conclu que la fonctionnaire avait le droit de déposer un grief si elle jugeait approprié de le faire et que l'employeur était obligé d'y répondre.



DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

G-1 Lorsqu'un fonctionnaire obtient, pendant la procédure applicable aux griefs, le redressement qu'il recherchait, a-t-il toujours le droit de recourir à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage pour obtenir une déclaration portant qu'il lui a été porté préjudice? Tel était l'objet du litige dans l'affaire *Castonguay* (dossier de la Commission 166-2-17969), où il était évident que l'employeur, en réaction directe au dépôt du grief et de la procédure qui s'en est suivie, avait renversé sa décision de déduire une demi-heure de salaire du traitement du fonctionnaire, qui a subséquemment reconnu qu'il n'avait pas essuyé de perte à la suite des mesures prises par l'employeur. Pouvait-on considérer que l'affaire tombait toujours sous le régime de l'alinéa 92(1)b) de la Loi régissant l'arbitrage des mesures disciplinaires? L'arbitre a conclu que l'objet évident de cette disposition est de permettre, en dernier recours, le renvoi à l'arbitrage des griefs auxquels la procédure de règlement habituelle n'a pas apporté de redressement. À son avis, ce serait interpréter trop largement la loi que de conclure que le fait d'appliquer une sanction pécuniaire pour une faute de conduite suffit à habilitier un arbitre à trancher un grief, quelle que soit l'issue de la procédure de règlement des griefs. Une telle interprétation irait par ailleurs à l'encontre de l'objet de la procédure applicable aux griefs, qui est de permettre à la direction, à des niveaux hiérarchiques progressivement plus élevés, de réexaminer ses décisions à la lumière d'une plainte déposée par un fonctionnaire s'estimant lésé. Si la procédure d'arbitrage ne tient pas entièrement compte des résultats de la procédure de règlement des griefs, alors l'utilité et l'efficacité de celle-ci seront gravement minées.

G-2 Dans *Bhatia* (dossier de la Commission 166-2-17829), l'arbitre a jugé qu'il n'avait pas compétence pour entendre un grief parce que la preuve montrait que les parties en étaient arrivées à une entente. De

plus, un arbitre n'est pas habilité à décider si les termes d'une entente ont été respectés.

G-3 Dans l'affaire *Brittle* (dossier de la Commission 166-2-18372), la compétence de l'arbitre a été remise en question à cause de l'impossibilité d'accorder le redressement demandé, vu que le grief avait été présenté longtemps après l'expiration du délai prévu, ce qui rendait la question purement théorique. Tout en reconnaissant qu'il n'avait pas compétence à cause du dépôt tardif du grief, l'arbitre a fait remarquer que sa compétence ne reposait pas sur la possibilité d'accorder le redressement demandé. Il était tout à fait possible que le redressement ne pût être accordé parce que cela aurait nécessité de remonter trop loin dans le temps, contrairement au précédent judiciaire qui limite la période rétroactive à laquelle un arbitre peut appliquer un redressement à la durée du délai prévu pour la présentation d'un grief. Cependant, l'arbitre dispose d'un autre redressement qu'il est tout à fait habilité à accorder, à savoir un jugement déclaratoire. Si le grief avait été déposé dans le délai prescrit, le tribunal n'aurait pas été privé de sa compétence du seul fait que le redressement demandé ne pouvait pas être accordé.

G-4 Dans *Procureur général du Canada c. Penner* [1989] 3 C.F. 429, la Cour d'appel fédérale a confirmé que, pourvu que la décision soit prise de bonne foi, l'administrateur général a le pouvoir, en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, de mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire en cours de stage s'il estime que celui-ci n'a pas les aptitudes voulues (voir le paragraphe J-2 ci-dessous). La Cour a ajouté que le fait que l'insatisfaction découle de l'inconduite du fonctionnaire ne transforme pas un renvoi en cours de stage en un congédiement disciplinaire au sens de l'article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Dans *Power* (dossier de la Commission 166-2-18557), la preuve a établi que l'administrateur général, dans sa décision de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage, avait tenu compte de plusieurs fautes de conduite commises par celui-ci pendant son stage. À la lumière du jugement rendu dans *Penner*, l'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence pour trancher le grief au fond, puisque le fonctionnaire n'avait pas prouvé que l'administrateur général avait agi de mauvaise foi.

G-5 L'arbitre est arrivée à une conclusion différente dans *Slattery* (dossier de la Commission 166-2-17850), où l'administrateur général, après avoir déclaré que la fonctionnaire avait abandonné son poste, a mis fin à l'emploi de celle-ci. L'arbitre a décidé que les principes énoncés par la Cour d'appel fédérale dans *Penner* s'appliquaient

également aux déclarations d'abandon de poste. Le fait que l'employeur n'était pas assujéti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ne changeait rien à la situation. L'arbitre a jugé qu'elle était habilitée à entendre le grief sur le fond, étant donné que la preuve avait établi que la décision de l'administrateur général — qui avait déclaré que la fonctionnaire était réputée avoir abandonné son poste — était viciée par la mauvaise foi de la directrice du personnel. Finalement, l'arbitre a fait droit au grief en partie.

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

G-6 Dans *Jensen* (dossiers de la Commission 166-2-18259 et 18260), le fonctionnaire a subi une peine pécuniaire équivalant à la perte de six jours de salaire pour avoir fait preuve de négligence dans l'exercice de ses fonctions et pour insubordination. À l'arbitrage, l'employeur a tenté de produire en preuve le rapport d'évaluation du rendement du fonctionnaire pour l'année au cours de laquelle l'incident s'était produit. Bien que le fonctionnaire se soit opposé à ce que cette évaluation soit présentée, l'arbitre l'a admise en preuve. Après réflexion, toutefois, l'arbitre a décidé de n'accorder aucun poids au rapport dans sa décision. Il était d'avis que des rapports d'évaluation faisant état du rendement d'un fonctionnaire sur une période donnée ne devaient pas être utilisés à l'appui de mesures disciplinaires prises à la suite d'actions ou d'omissions survenues à une ou plusieurs occasions. Parce qu'elles sont parfois fondées sur les impressions subjectives d'un superviseur, les évaluations de rendement peuvent être très préjudiciables à la personne dont la conduite constitue un motif valable d'imposition de sanctions disciplinaires d'après la preuve que l'employeur doit établir. L'employeur doit éviter de s'appuyer sur des appréciations de rendement pour justifier ses mesures disciplinaires à l'arbitrage de griefs. Un superviseur est beaucoup plus en mesure de jeter une lumière utile sur le rendement d'un subalterne à l'époque visée par la sanction imposée. L'arbitre a conclu que la sanction infligée au fonctionnaire était trop sévère dans les circonstances et il lui a substitué une peine financière égale à deux jours de suspension.

G-7 Dans *Bloomfield* (dossier de la Commission 166-2-18516), la fonctionnaire a invoqué une disposition de la convention collective reconnaissant le droit des fonctionnaires de travailler dans un milieu exempt de harcèlement sexuel et disposant qu'un tel harcèlement ne serait pas toléré au travail. Elle a allégué que son superviseur l'avait harcelée sexuellement et elle a demandé l'application de la disposition

pertinente de la convention collective et sa mutation à un autre lieu de travail. Elle a expliqué que son superviseur lui avait passé la main dans les cheveux, à la hauteur de la nuque, à plusieurs occasions. Le superviseur a nié l'allégation et il n'y avait aucun témoin indépendant des incidents. La fonctionnaire a soutenu que son superviseur, après qu'elle eut tenté de se distancer de lui, avait influé sur la décision de ne pas lui offrir un travail qu'elle préférait. Le critère qui doit servir à décider s'il y a eu harcèlement sexuel ou non, a-t-elle ajouté, est subjectif; si elle estimait avoir été harcelée sexuellement, alors elle l'avait été. L'arbitre a invoqué le jugement prononcé par la Cour suprême du Canada dans *Janzen c. Platy Enterprises Ltd* [1989] 1 R.C.S. 1252 et a déclaré que le critère à retenir était en fait objectif. Après avoir examiné soigneusement la preuve présentée, l'arbitre a conclu que la fonctionnaire n'avait pas réussi à établir qu'elle avait été harcelée sexuellement et il a rejeté le grief.

MESURES DISCIPLINAIRES

G-8 L'exercice judiciaire du pouvoir disciplinaire exige que l'on inflige les peines avec discrétion, évitant ainsi l'application générale de sanctions toutes faites à des infractions semblables. L'affaire *Douglas* (dossier de la Commission 166-2-18237) montre que, même dans les domaines spécialisés où les facteurs de sécurité peuvent prendre une importance accrue, l'employeur n'est pas toujours fondé à conclure que le moindre manquement aux règles de sécurité est grave au point de justifier le congédiement. Dans cette affaire, il a été allégué que le fait qu'un spécialiste de l'information de vol n'avait pas suivi les procédures établies après avoir été notifié qu'un aéronef était censément en panne avait mis en danger la sécurité du pilote et jeté le discrédit sur la station d'information de vol où le fonctionnaire travaillait. Il a été montré, cependant, que le pilote avait en fait choisi d'atterrir par mesure de précaution et qu'il n'avait pas été en danger. Les employeurs du pilote n'avaient déposé aucune plainte officielle et même les parties les plus directement concernées par l'omission du fonctionnaire n'avaient pas demandé la tenue d'une enquête. De plus, l'employeur n'avait pas mandaté de comité d'examen pour faire enquête sur l'incident. L'arbitre a conclu que le pilote n'avait pas été en détresse (définie comme une situation dans laquelle on se trouve lorsqu'on est menacé d'un danger grave et (ou) imminent, exigeant une aide immédiate) et a reconnu qu'on doit assurer la sécurité des opérations aériennes et faire respecter les normes les plus rigoureuses, mais il a fait remarquer qu'il faut tenir compte des circonstances propres à chaque situation. Compte tenu des facteurs atténuants — il

s'agissait d'un fonctionnaire repentant dont les états de service ne justifiaient pas une sanction aussi draconienne, les autorités ministérielles avaient usé de moyens irréguliers pour rassembler des preuves à l'appui de leur décision et l'employeur avait procédé avec une célérité inhabituelle et inexplicable pour mettre fin à l'emploi du fonctionnaire —, l'arbitre a substitué une suspension de deux jours au congédiement.

G-9 Dans *Slattery* (dossier de la Commission 166-2-17850), l'arbitre a conclu que, bien que la fonctionnaire se soit rendue coupable de divers actes d'insubordination, le congédiement était une peine trop sévère. Cependant, elle a décidé que la réintégration de la fonctionnaire n'était pas possible, puisque la preuve avait établi qu'elle avait eu de la difficulté à s'entendre avec plusieurs gestionnaires de divers groupes; de plus, elle avait fixé des limites strictes à l'égard du genre de réintégration qu'elle était prête à accepter. Par conséquent, au lieu d'ordonner sa réintégration, l'arbitre lui a accordé des dommages-intérêts équivalant à deux ans de salaire au taux de rémunération en vigueur à la date de la cessation d'emploi.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-10 En règle générale, l'employeur autorise les congés de maladie sur la foi d'un certificat médical ou de ce que l'on appelle couramment une "déclaration sur son honneur", pourvu que les jours d'absence pour cause de maladie dans une année donnée ne dépassent pas un certain nombre et à condition que le fonctionnaire n'ait pas utilisé tous ses crédits de congé de maladie. Si le pouvoir d'accorder un congé de maladie peut sembler discrétionnaire, cela n'est pas tout à fait vrai et il n'est possible de remettre en question la maladie comme telle qu'en respectant certaines règles fondamentales. Dans *Kuderian* (dossier de la Commission 166-2-18982), la demande de congé de maladie du fonctionnaire, appuyée uniquement sur une déclaration signée de sa part, avait été refusée pour l'unique raison qu'on avait vu ce dernier à un festival le jour où il prétendait avoir été malade. L'employeur n'a pas contesté que le fonctionnaire était malade, mais il a soutenu que, si ce dernier était assez bien pour assister à un festival, il était assez bien pour se présenter au travail. Le fonctionnaire n'a pas nié avoir assisté à la fête, mais il a témoigné qu'il avait été incapable de remplir ses fonctions le jour en question, ce que la preuve n'a pas contredit. Faisant remarquer que les demandes de congé de maladie et les déclarations signées qui y sont

incorporées étaient tributaires de l'intégrité des fonctionnaires, l'arbitre a émis l'opinion que l'employeur n'avait pas le droit de contester les déclarations signées conformément à la convention collective. L'employeur n'avait d'autre choix que d'accepter la demande, à moins qu'il fût en mesure de prouver que la déclaration signée était frauduleuse. Pour ce faire, il ne suffisait pas de mettre en doute la déclaration et de demander au fonctionnaire d'étayer ses dires.

G-11 Dans *Pinard* (dossier de la Commission 166-2-17528), un fonctionnaire à qui on avait refusé un congé annuel un jour donné s'est néanmoins absenté du travail ce jour-là. Il a subséquemment affirmé qu'il avait été malade et a présenté un certificat médical à l'appui d'une demande de congé de maladie, bien qu'il n'eût pas épuisé sa réserve de jours de congé de maladie qui pouvaient être autorisés sur la foi d'une déclaration signée. L'arbitre a limité le litige à la question de savoir si le fonctionnaire avait rempli ou non les conditions de la convention collective lui permettant de bénéficier de congés de maladie. Il a conclu que l'employeur ne pouvait mettre en doute la maladie du fonctionnaire simplement parce que celui-ci avait fait plus que ce qui était normalement exigé pour bénéficier d'un congé de maladie. Il ne faisait aucun doute que le fonctionnaire avait les crédits de congé de maladie nécessaires, qu'il avait présenté une déclaration signée comme quoi il avait été malade le jour en question et que, bien que l'employeur ne l'eût pas exigé, il avait produit un certificat médical attestant de son incapacité de se présenter au travail à cause de sa maladie. L'arbitre a déclaré que le fait que la demande du fonctionnaire pouvait être interprétée comme une demande de congé de maladie "avec certificat" ne donnait pas à l'employeur "[...] le droit de mettre en doute ce certificat que n'exigeait même pas la convention collective, sauf peut-être dans la mesure où le congé en question devient un congé "sans certificat" fondé uniquement sur les déclarations de l'employé". Puisque le certificat médical n'avait pas été obtenu par des moyens frauduleux et qu'il constituait, en tout cas, une preuve documentaire additionnelle qui n'était pas requise dans les circonstances, le refus du congé de la part de l'employeur était sans fondement et devait être renversé.

G-12 La pénurie chronique de personnel, les nécessités du service, les contraintes budgétaires et la réduction des heures supplémentaires, jointes aux obligations contractuelles telles que le droit de choisir le moment de ses congés, sont autant de facteurs qui peuvent compromettre l'harmonie dans les relations interpersonnelles. Dans l'affaire *Whyte* (dossier de la Commission 166-2-17992), une

politique interne obligeait les fonctionnaires à présenter leurs demandes de congé avant l'affichage de l'horaire des postes. Cette exigence, ajoutée au manque chronique de personnel et à l'engagement pris par l'employeur, dans la convention collective, de faire tout effort raisonnable pour permettre aux fonctionnaires de prendre leurs vacances quand ils le souhaitaient étaient à la source du refus de l'employeur. La fonctionnaire avait présenté sa demande en vue d'obtenir un jour de congé compensatoire et un jour de congé annuel après que l'horaire des postes pour la période pertinente eut été affichée. L'arbitre a exprimé l'avis qu'une convention collective doit reposer sur une entente entre l'employeur et le syndicat quant aux conditions de travail qui s'appliqueront, et quant au fait que la direction embauchera suffisamment de personnel non seulement pour offrir à la clientèle les biens et services voulus, mais également pour remplir les engagements qu'elle a pris envers le syndicat dans la convention collective. Cette présomption est à la base des formules mathématiques ou des "multiplicateurs de dotation" dont se sert la direction pour calculer le nombre de fonctionnaires nécessaires à l'accomplissement d'une tâche donnée, notamment lorsqu'il s'agit d'employés à l'exploitation ou travaillant par roulement. Ainsi, d'après l'arbitre, lorsque des effectifs suffisants sont en place, l'employeur peut invoquer les "nécessités du service" pour refuser d'autres demandes de congé qui l'empêcheraient d'assurer l'exécution de toutes les tâches nécessaires. Par contre, en présence d'un effectif insuffisant, le versement de primes d'heures supplémentaires devient une réalité et une nécessité opérationnelle; il n'est plus fondé à refuser de payer des heures supplémentaires afin d'accéder à des demandes de congé puisque, à la limite, cela signifierait que les employés pourraient être contraints de travailler pendant de longues heures supplémentaires sans avoir la possibilité de prendre des vacances.

G-13 Lorsque la convention collective oblige la direction à essayer d'accéder aux souhaits du fonctionnaire qui demande la permission de prendre un congé annuel, comme ce fut le cas dans *Whyte*, l'employeur ne peut invoquer le fait que cela nécessiterait que des changements soient apportés à l'horaire affiché ou qu'il s'est engagé à changer le moins possible les jours de repos des autres fonctionnaires. L'obligation concurrente en question est seulement de réduire au minimum les changements, et non pas de n'effectuer aucun changement. Reconnaissant qu'il n'est pas toujours possible de disposer d'un personnel complet, l'arbitre a conclu qu'en pareilles circonstances la nécessité de compenser les congés en recourant aux

heures supplémentaires n'est peut-être pas un prix déraisonnable à payer pour l'employeur.

G-14 Dans *Skuce* (dossier de la Commission 166-2-18304), la fonctionnaire travaillait à temps partiel huit heures et demie par jour, quatre jours par semaine. Après que l'employeur l'eut avisée que les dispositions de la convention collective prévoyant un horaire flexible et une semaine de travail variable ne s'appliquaient pas aux employés à temps partiel, la fonctionnaire a été priée d'augmenter son nombre d'heures de travail pour qu'il s'établisse en moyenne à 37 heures et demie par semaine. L'arbitre a fait droit à son grief et a déclaré que les employés à temps partiel avaient droit aux avantages prévus par les dispositions pertinentes de la convention collective. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, afin de faire réviser et annuler la décision, mais la Cour a rejeté cette demande (dossier de la Cour A-288-89).

G-15 Dans *Traicus* (dossier de la Commission 166-2-19016), une autre fonctionnaire à temps partiel travaillait sept heures et demie par jour, quatre jours par semaine. La convention collective autorisait les employés à prendre cinq jours de congé payé pour obligations familiales par exercice financier et précisait que les employés à temps partiel avaient droit aux avantages prévus par la convention dans la proportion qui existait entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales des employés à temps plein. La fonctionnaire s'estimant lésée avait demandé à prendre deux jours de congé payé pour obligations familiales. L'employeur ne lui a accordé que 12 heures de congé payé, réduisant d'un cinquième les jours auxquels elle aurait normalement eu droit, vu que celle-ci n'avait travaillé que pendant les quatre cinquièmes d'une semaine normale. En faisant droit au grief, l'arbitre a déclaré qu'un fonctionnaire à temps partiel avait droit aux pleins avantages prévus par la convention jusqu'à concurrence d'un maximum calculé au prorata de ses heures de travail, lequel, en l'occurrence, était de quatre jours par exercice financier.

RENOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

G-16 L'article 99 de la Loi autorise l'employeur ou l'agent négociateur qui cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, à renvoyer l'affaire à la Commission. Cependant, la Commission ne

peut être saisie de l'affaire que s'il ne s'agit pas d'une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire de l'unité de négociation pertinente. Dans *Alliance de la Fonction publique et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 169-2-473), l'agent négociateur a renvoyé à la Commission une affaire de présumée violation, par l'employeur, de la Politique concernant le réaménagement des effectifs. Les mesures prises par l'employeur avaient eu pour effet que de nombreux fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation Traitement des données sont devenus des employés touchés ou excédentaires, ou ont été mis en disponibilité. Les parties ont reconnu que la Politique concernant le réaménagement des effectifs avait été insérée par renvoi dans la convention collective, mais l'employeur s'est opposé à ce que l'affaire soit renvoyée à la Commission en vertu de l'article 99 de la Loi pour le motif qu'elle pouvait faire l'objet de griefs de la part des employés membres de l'unité de négociation; en fait, plusieurs griefs avaient déjà été déposés à la suite de cette affaire.

G-17 En décidant si elle devait assumer ou non sa compétence, la Commission a tenu compte de la nature de l'obligation que l'agent négociateur cherchait à faire exécuter. L'employeur avait attribué au secteur privé du travail qu'effectuaient jusque-là des fonctionnaires membres de l'unité de négociation. À la suite de cette décision, un certain nombre de ces fonctionnaires étaient devenus des employés touchés ou excédentaires, ou avaient été mis en disponibilité. Selon l'obligation pertinente qui était énoncée dans la Politique concernant le réaménagement des effectifs, les ministères étaient tenus de mettre fin aux marchés de services lorsque cela était susceptible de faciliter la réaffectation des employés touchés, des employés excédentaires ou des personnes mises en disponibilité. La Commission a examiné les griefs déposés par les fonctionnaires membres de l'unité de négociation et a conclu qu'ils n'avaient pas précisément traité l'obligation susmentionnée concernant les marchés de services. Les fonctionnaires s'estimant lésés se plaignaient seulement de ne pas avoir bénéficié de la formation ou du recyclage auxquels leur donnait droit la Politique, ou encore d'avoir été à tort mis en disponibilité. Leurs griefs portaient sur les résultats de la mise en œuvre de la Politique, et non sur la sous-traitance comme telle. La Commission a conclu qu'elle était habilitée à statuer sur l'affaire en vertu de l'article 99, puisqu'il s'agissait d'un grief de principe portant sur un problème de nature générale. L'obligation visait non pas les fonctionnaires pris individuellement, mais l'ensemble des employés représentés par l'agent négociateur. L'employeur a présenté une demande à la Cour fédérale du Canada, en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour

fédérale, en vue d'obtenir un bref d'interdiction, mais la Cour a rejeté cette demande (dossier de la Cour T-1723-89).

G-18 Dans les motifs de sa décision sur le fond de l'affaire, la Commission a conclu que la sous-traitance satisfaisait à la définition de "marchés de services", au sens où cette expression était employée dans la Politique concernant le réaménagement des effectifs. Chaque fois que l'employeur prend une décision qui entraînera un réaménagement important des effectifs dont l'un des effets sera de mettre des fonctionnaires dans la situation d'employés touchés, ou s'il y a déjà eu un réaménagement des effectifs qui a eu cet effet, il incombe à l'employeur de mettre fin aux marchés de services, conformément aux dispositions pertinentes de la Politique. Selon l'esprit de la Politique, les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée peuvent compter sur le fait qu'il sera mis fin à la sous-traitance afin de protéger leurs emplois. En l'occurrence, la Commission a jugé que les fonctionnaires avaient perdu leurs emplois parce que l'employeur avait sous-traité des services en contravention de la Politique. Au lieu de mettre fin aux marchés de services pour limiter le nombre d'employés touchés, l'employeur a passé un marché qui a eu pour effet d'accroître le nombre des employés touchés. Par conséquent, la Commission a déclaré qu'en recourant à la sous-traitance, l'employeur avait violé la Politique concernant le réaménagement des effectifs, qui avait été insérée par renvoi dans la convention collective liant les parties. À la demande de l'agent négociateur, la Commission est demeurée saisie de l'affaire en vue de régler tout litige auquel un redressement additionnel pourrait donner lieu. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, pour faire réviser et annuler la décision de la Commission; l'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour A-260-90).

H

DÉCISIONS ARBITRALES

H-1 Pendant l'année à l'étude, deux différends ont fait l'objet de décisions arbitrales. De plus, deux affaires découlant de décisions rendues l'année précédente ont eu des suites cette année. Aucune question de compétence n'a été soulevée dans l'une ou l'autre de ces procédures.



I

MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

I-1 L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, lorsque les parties ont négocié de bonne foi en vue de conclure une convention collective mais qu'elles n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au président d'établir un bureau de conciliation. L'article 84 dispose en outre que dès l'établissement de ce bureau, le président est tenu de lui remettre le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant aux questions qu'un bureau de conciliation peut examiner. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations des bureaux de conciliation. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des fonctionnaires. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation.

I-2 Au cours de l'année à l'étude, le président a confié des mandats à des bureaux de conciliation à l'égard de différends mettant en cause sept unités de négociation pour lesquelles l'Alliance de la Fonction

* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé:

57(2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de:

- a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
- b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

publique du Canada était l'agent négociateur accrédité. Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, était l'employeur pour cinq de ces unités de négociation, et le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, était l'employeur pour les deux autres. Aucune objection n'a été soulevée à l'égard de la compétence du président de renvoyer aux bureaux de conciliation l'une ou l'autre des propositions qui étaient en litige.

(L'annexe II mentionne la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

J

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

J-1 À la suite du jugement prononcé par la Cour d'appel fédérale dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* [1989] 2 C.F. 445 (voir paragraphe J-1 du Vingt-deuxième rapport annuel - 1988-1989), la Commission a dû se prononcer sur plusieurs affaires où il lui fallait décider si les circonstances et les motifs invoqués justifiaient la prorogation des délais fixés par l'article 78 de la Loi (voir les paragraphes F-1 à F-4 ci-dessus). L'interprétation que la Commission a donnée à ce jugement a fait l'objet d'une demande de révision de la part de l'employeur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour d'appel fédérale a accepté la décision de la Commission, à savoir que le seul critère qui devait compter dans sa décision d'accéder ou non à une demande de prorogation était la raison du retard. Elle a ajouté que l'employeur pouvait être libéré des conséquences de son retard uniquement si celui-ci était dû à un accident, à un cas de force majeure ou à un cas fortuit (*Procureur général du Canada et Alliance de la Fonction publique du Canada* [1989] 3 C.F. 585).

J-2 Depuis le jugement rendu par la Cour suprême du Canada dans *Jacmain c. le procureur général du Canada et autres* [1978] 2 R.C.S. 15, il y a eu une certaine confusion à l'égard de la compétence des arbitres pour entendre les griefs renvoyés à l'arbitrage par des employés alléguant que leur renvoi en cours de stage était en réalité un congédiement disciplinaire déguisé. Subséquemment, il a été déterminé dans certaines décisions d'arbitrage que l'arbitre était habilité à trancher les griefs où les circonstances ayant donné lieu à la cessation d'emploi pouvaient constituer un motif de mesure disciplinaire en vertu de l'article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, et ce, malgré le fait que l'employé était en stage et que l'employeur alléguait l'avoir renvoyé parce qu'il n'avait pas les qualités requises pour le poste. Dans *Le procureur général du Canada c. Penner* [1989] 3 C.F. 429, la Cour d'appel fédérale a jugé que l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique accordait à l'administrateur général le pouvoir de renvoyer un employé stagiaire s'il décidait de bonne foi que celui-ci n'avait pas

les qualités requises, et ce, même si l'insatisfaction découlait d'un manquement à la discipline pouvant faire l'objet d'une mesure disciplinaire. En l'absence de mauvaise foi, l'exercice que fait l'employeur du pouvoir qui lui est conféré par l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique échappe à la compétence des arbitres. La demande que l'agent négociateur a présentée en vue d'en appeler à la Cour suprême du Canada du jugement rendu par la Cour d'appel fédérale a été rejetée.

J-3 Depuis mars 1986, la Commission est habilitée à examiner les faits et les motifs des décisions prises par les agents de sécurité en application de l'article 129 de la Partie II du *Code canadien du travail* (Sécurité et santé au travail) en ce qui concerne les fonctionnaires. Après qu'il a été avisé d'un refus de travailler, l'agent de sécurité doit procéder à une enquête et peut, en vertu du paragraphe 145(2), donner les instructions qu'il juge appropriées. À la fin de 1987, un certain nombre d'agents de douane affectés au pont Ambassador reliant Windsor et Détroit ont refusé de travailler, alléguant que le contrôle déficient de la circulation et le mauvais éclairage constituaient des conditions de travail dangereuses. Un agent de sécurité a conclu que ces conditions ne représentaient pas un danger pour les employés concernés. Cependant, lorsqu'elle a examiné la décision de l'agent de sécurité, la Commission a conclu qu'il existait effectivement un danger et elle a ordonné à l'employeur d'apporter un certain nombre de changements structuraux aux voies d'approche, à l'éclairage et aux panneaux d'affichage. L'employeur a transmis l'ordre à la *Canadian Transit Company*, le propriétaire du pont, à qui incombait, en vertu de l'article 6 de la Loi sur les douanes, L.R.C. 1985 (deuxième suppl.), ch. 1, d'assumer le coût des changements requis. La compagnie a demandé à la Commission de tenir une nouvelle audience, à laquelle elle pourrait présenter des observations. Celle-ci a répondu que, puisque le Code ne parlait que d'employés et d'employeurs, et que les instructions des agents de sécurité (et donc de la Commission) ne pouvaient s'adresser qu'à ces deux groupes, la compagnie ne jouissait d'aucun statut devant la Commission. Saisie d'une demande de révision judiciaire présentée par la compagnie, la Cour d'appel fédérale a jugé que, bien que cela ne fût pas mentionné dans la partie II du Code, toute partie dont les intérêts ou la propriété risquaient de subir un préjudice à la suite d'une décision de la Commission avait le droit d'être notifiée de l'audience et d'y comparaître pour présenter des éléments de preuve et des observations (*Canadian Transit Company c. CRTFP et autres* [1989] 3 C.F. 611).

K

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

K-1 Au cours de l'année, la Commission a examiné 13 décisions que des agents de sécurité lui avaient renvoyées en vertu du paragraphe 129(5) de la partie II du Code canadien du travail. Trois d'entre elles avaient été reportées de l'année précédente.

K-2 Deux des renvois reportés ont été retirés avant la tenue d'une audience. Dans le troisième, un inspecteur des produits primaires avait allégué que le poids et la présentation des dindons mâles sur la chaîne d'inspection, après l'abattage, lui causaient de graves douleurs et constituaient donc un danger. La Commission a confirmé la décision de l'agent, à savoir que l'abattoir répondait aux normes fixées par Agriculture Canada et qu'une étude ergonomique en profondeur, qui était en cours, donnerait lieu à des améliorations.

K-3 Sur les dix renvois dont la Commission a été saisie pendant l'année, neuf ont été retirés avant l'audience ou au moment de celle-ci. Dans l'autre affaire, un gardien travaillant dans un établissement à sécurité moyenne avait allégué que les heures supplémentaires imposées par l'employeur ainsi que le stress constituaient un danger. À la suite d'une audience, la Commission a confirmé la décision de l'agent de sécurité; elle a conclu qu'un refus de travailler ne doit pas être relié à des difficultés personnelles sans rapport avec le milieu de travail.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

K-4 Au cours de l'année, la Commission a examiné 10 plaintes fondées sur l'article 133 de la partie II du Code canadien du travail, dont trois avaient été reportées de l'année précédente. Dans tous les cas, les fonctionnaires avaient allégué que l'employeur avait pris des

mesures contre eux en contravention de certaines dispositions du Code.

K-5 La Commission a rejeté deux des plaintes reportées. Dans l'une de ces affaires, le plaignant avait allégué qu'un gestionnaire avait tenu des propos offensants à son endroit en réponse à un refus de travailler. Dans la décision qu'elle a prise après la tenue d'une audience, la Commission a jugé que le plaignant n'avait pas fait l'objet de mesures disciplinaires ni de menaces. Dans l'autre affaire, le plaignant alléguait qu'un superviseur l'avait menacé parce qu'il avait refusé d'accompagner un détenu atteint d'une maladie infectieuse/contagieuse. À l'issue d'une audience, la Commission a jugé que les présumées menaces de mesures disciplinaires n'avaient pas été faites en contravention des dispositions du Code. L'autre plainte reportée a été retirée par le plaignant avant qu'une audience soit tenue.

K-6 Cinq des sept plaintes reçues pendant l'année ont été retirées avant l'audience. Une suspension d'une journée imposée par l'employeur à un agent de correction du pénitencier de Sainte-Anne-des-Plaines qui aurait refusé de travailler devait faire l'objet d'une audience au début du prochain exercice. La plainte restante a été déposée par un groupe de sept fonctionnaires du pénitencier de Prince Albert qui alléguaient avoir subi des mesures disciplinaires pour avoir exercé les droits que leur garantissait le Code. L'affaire était en instance à la fin de l'année.

L

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

L-1 Le Bureau a pour rôle premier de recueillir des renseignements sur les taux de rémunération, les conditions de travail et des questions connexes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique. Ces données servent avant tout à la négociation collective (y compris à la conciliation et à l'arbitrage exécutoire), mais elles sont également utilisées par le Conseil national mixte, ainsi que par l'employeur dans le cas de groupes professionnels non représentés par un agent négociateur ou exclus de la négociation collective.

L-2 Tous les ans, le Bureau publie un grand nombre de rapports sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux catégories d'emplois des divers secteurs d'activité où il existe des postes comparables à ceux de la fonction publique. Pour s'assurer que les données obtenues sont exactes et à jour, le Bureau obtient la plupart d'entre elles au cours d'entrevues avec les spécialistes de la rémunération des secteurs public et privé, et grâce à la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. Les organismes participants reçoivent les rapports faisant état des constatations de ces enquêtes et peuvent obtenir, sur demande, des tableaux établis par ordinateur, tableaux qui renferment des renseignements sur la rémunération destinés à répondre à leurs besoins précis.

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-3 C'est aux réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements (CCRT) que les parties à la négociation font part au Bureau des renseignements dont elles ont besoin. Au cours de l'année, il y a eu deux réunions qui ont été dirigées par le président de la CRTFP et auxquelles ont assisté le directeur exécutif et les cadres

supérieurs du Bureau, ainsi que les représentants des agents négociateurs accrédités, du Secrétariat du Conseil du Trésor et des employeurs distincts. Ceux-ci ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement. En plus des réunions ordinaires du CCRT, plusieurs sous-comités techniques rencontrent au besoin les parties intéressées. Ces réunions sont présidées par des cadres supérieurs du Bureau et permettent aux parties de régler les problèmes qui se posent et de discuter des questions techniques résultant de la mise en oeuvre des programmes.

L-4 Cette année, le Bureau a convoqué une réunion d'un sous-comité technique pour discuter des questions qui sont restées sans solution à la suite de l'examen que le Bureau des conseillers en gestion a mené à l'égard de la gestion du Bureau de recherches sur les traitements. La réunion a donné lieu à l'élaboration d'une méthode de révision systématique du Programme d'enquêtes sur les avantages sociaux et les conditions de travail, une méthode qui sera appliquée au cours de la prochaine année financière. Les parties se sont également mises d'accord sur l'instauration d'une méthode structurée d'établissement des particularités des classes professionnelles visées par les enquêtes. Un plan d'action prévoyant la tenue de colloques sur les méthodes que le Bureau utilise pour appairer les postes et procéder aux enquêtes sur les salaires a aussi été discuté et sera mis en application au début de la nouvelle année.

L-5 Au cours de l'année écoulée, le Bureau, de concert avec les parties à la négociation, a mis au point une nouvelle méthode d'échantillonnage. Cette méthode a été appliquée à la nouvelle enquête Entretien, Métiers et Services.

L-6 Pendant l'année, le Bureau de recherches sur les traitements a procédé à l'examen interne des particularités de plusieurs classes professionnelles. Le Bureau se fonde sur ces particularités pour appairer les postes. Dans la plupart des cas, l'examen a été effectué parce que la norme de classification de l'administration fédérale venait d'être créée ou avait été modifiée. Des particularités nouvelles ou révisées ont été établies pour les classes suivantes: architectes, chimistes, diététistes, agents d'information, bibliothécaires, ergothérapeutes et physiothérapeutes, pharmaciens, photographes, métiers de l'imprimerie, mécaniciens de machines fixes et inspecteurs techniques; ces particularités ont servi pendant l'année à appairer les postes dans les organismes participants. À la fin de l'année, les

particularités révisées des classes des infirmier(ère)s hygiénistes communautaires, des avocats et des mécanographes (composition de bureau) avaient été soumises aux parties à la négociation en vue d'un examen. Ces nouvelles particularités doivent être utilisées dans le cadre des enquêtes menées en 1990.

PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-7 Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des renseignements sur les taux de rémunération applicables à quelque 400 niveaux de classes professionnelles. Des renseignements portant sur un peu plus de la moitié de ces niveaux sont emmagasinés dans le système informatique de collecte des données sur la rémunération (AUTOCODS), grâce auquel des données préliminaires peuvent être mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

L-8 La liste des classes visées par le système informatique, ainsi que le genre de données qu'il renferme à l'égard des taux de rémunération et des conditions de travail connexes, figurent au tableau 12. Deux importants rapports, AUTOCODS-1 et AUTOCODS-II, publiés deux fois l'an, soit au 1^{er} mars et au 15 août, contiennent des données sur la rémunération et sur des questions connexes. Des rapports portant sur d'autres classes sont publiés une fois l'an, à l'une ou l'autre de ces deux dates. En outre, un rapport annuel, dont la date d'effet est le 15 août et qui a trait à diverses classes professionnelles du secteur de la santé, a été publié. À la demande des parties à la négociation, des données préliminaires ont également été fournies à l'égard de plusieurs classes visées par le programme automatisé d'enquêtes sur la rémunération. De plus, un rapport portant sur les taux de rémunération des enseignants des niveaux primaire et secondaire, lequel ne fait pas partie du système informatique de données sur la rémunération, a été produit à l'intention des parties à la négociation.

L-9 Un nouvel échantillon de plus de 700 établissements a été constitué en vue de l'enquête Entretien, Métiers et Services et les visites dans ces établissements sont en cours. Le premier rapport, dont la date d'effet est le 1^{er} avril 1991, devrait pouvoir être distribué au cours de l'été 1991. Le tableau 13 montre les 17 professions des groupes Manoeuvres et hommes de métier et Services divers visées

par cette enquête, qui fournira des données sur le marché canadien du travail à l'égard d'environ 22 000 fonctionnaires fédéraux.

L-10 Dans le cadre de son enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail, dont la date d'effet était le 1^{er} janvier 1990, le Bureau a effectué quelque 174 visites dans des organismes du secteur des entreprises, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. La liste de ces avantages et conditions de travail, ainsi que le genre de renseignements publiés, figurent au tableau 14. À la fin de l'année, les données étaient en train d'être vérifiées et l'on s'attendait que les rapports seraient distribués au mois de septembre 1990. Au cours de l'année écoulée, le Bureau a aussi distribué son rapport intitulé "Avantages sociaux et conditions de travail dans la fonction publique fédérale, 1^{er} octobre 1989".

L-11 Afin de supprimer le chevauchement des tâches, le Bureau, avec l'accord des participants, a fourni au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du Québec des données sur certains avantages sociaux et certaines conditions de travail en vigueur dans les établissements de cette province qui font partie tant des échantillons du Centre que de ceux du Bureau. Il a aussi dispensé des avis professionnels et techniques au personnel du Centre pour l'aider à effectuer sa deuxième enquête sur les avantages sociaux.

PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

L-12 Chaque année, le Bureau effectue des enquêtes sur les groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation collective, afin de satisfaire aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor. Cette année, avec l'accord des organismes participants, le Bureau a procédé au traitement des données recueillies par Statistique Canada à l'égard des salaires versés aux professeurs de certaines universités et il a publié son rapport annuel sur ces taux de rémunération. Le Bureau de recherches sur les traitements a en outre mené son enquête annuelle sur certains grades de policier. Le rapport découlant de cette enquête sert à réviser la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada. Le Bureau a également publié cette année les rapports découlant des deux enquêtes qu'il effectue tous les trois ans auprès de 22 universités et de 13 corps de police à l'égard des avantages sociaux et des conditions de travail des professeurs et des agents de police respectivement. Enfin, il a publié des rapports sur les taux de

rémunération des agents de l'organisation et des méthodes, ainsi que des avocats admis au barreau.

L-13 En janvier 1990, le Bureau a publié les taux de début prévus à l'égard des diplômés des universités et des collèges communautaires. Les taux réels devaient faire l'objet d'une enquête en juin 1990.

RENSEIGNEMENTS SUR LA FONCTION PUBLIQUE ET SUR LA RÉMUNÉRATION

L-14 Bien que le Bureau de recherches sur les traitements consacre la majeure partie de ses efforts et de ses ressources à la publication de rapports sur les tendances qu'accuse la rémunération à l'extérieur de la fonction publique du Canada, il en publie aussi sur la fixation de la rémunération et les niveaux de salaire qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. Deux de ces rapports, "Taux de rémunération en vigueur dans la fonction publique du Canada" et "La composition de la fonction publique du Canada", contiennent des renseignements sur les employés par groupe professionnel et par niveau.

L-15 Le Bureau encourage les participants à collaborer à ses programmes en prenant part à leurs enquêtes et en répondant à leurs demandes de renseignements sur les taux de rémunération et les conditions de travail dans la fonction publique. Cette année, le Bureau a participé, pour le compte de l'administration fédérale, à diverses enquêtes sur la rémunération accordée dans les secteurs public et privé; des fonctions ont été appariées à celles qu'assument les fonctionnaires fédéraux et des données connexes sur les salaires et les avantages accordés à ces derniers ont été fournies. Le Bureau a également mis des données à la disposition d'un grand nombre de participants, d'utilisateurs de ses rapports et d'autres personnes qui s'occupent de la rémunération.

LE MONDE DE LA RÉMUNÉRATION

L-16 Se tenir au fait de l'évolution du monde de la rémunération est un élément essentiel du travail accompli par le Bureau de recherches sur les traitements. C'est pourquoi les agents du Bureau jouent un rôle actif au sein d'organismes canadiens comme les groupes de la rémunération de Toronto, de Montréal et d'Ottawa. Ses cadres supérieurs participent activement aux réunions ordinaires des spécialistes de la rémunération et assistent aux conférences et aux réunions de la *Canadian Compensation Association*. Les agents du

Bureau font des exposés sur les programmes et les méthodes d'enquête de celui-ci d'un bout à l'autre du pays de façon à améliorer les connaissances techniques et la qualité de la contribution des participants.

APPENDICE

TABLEAUX

-
1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada
 2. Mode de règlement des différends
 3. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
 4. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
 5. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
 6. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
 7. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
 8. Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1^{er} avril 1985 au 31 mars 1990
 9. Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, de 1985 à 1990
 10. Différends renvoyés à l'arbitrage
 11. Conciliation, médiation et examens, 1989-1990
 12. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération
 13. Bureau de recherches sur les traitements: Programme Entretien, Métiers et Services
 14. Bureau de recherches sur les traitements: Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail
-

NOTA: Les données statistiques pour l'année 1989-1990 s'arrêtent au 31 mars 1990. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "employé" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Gilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

EMPLOYEURS

BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCCSF	Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada

Unité de négociation

Agent négociateur

(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)

Actuariat
Agriculture
Architecture et urbanisme
Art dentaire
Chimie
Commerce
Droit
Ergothérapie et physiothérapie
Génie et arpentage
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Mathématiques
Médecine
Médecine vétérinaire
Météorologie
Pharmacie
Préposés aux brevets
Psychologie
Recherche historique
Recherche scientifique
Réglementation scientifique
Sciences biologiques
Sciences domestiques
Sciences forestières
Sciences infirmières
Sciences physiques
Service social
Services scientifiques de la défense
Vérification

Institut professionnel de la Fonction
publique du Canada

Achat et approvisionnement
Administration des programmes
Bibliothéconomie
Chauffage, force motrice et opération
de machines fixes
— surveillants
— non-surveillants
Commis aux écritures et aux règlements
Communications
Dessin et illustrations

Alliance de la Fonction
publique du Canada

Enseignement	
Équipages de navire	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gardiens de phare	
— surveillants	
— non-surveillants	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manoeuvres et hommes de métier	
— surveillants	
— non-surveillants	
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Programmes de bien-être social	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services d'imprimerie	
— surveillants	
Services d'information	
Services divers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services hospitaliers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement des données	
Navigation aérienne	Association du groupe de la navigation aérienne
Radiotélégraphie	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur

Unité de négociation	Agent négociateur
Gestion des finances	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Économique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s

(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)

Catégorie Administration et Service extérieur	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie Scientifique et Professionnelle	
Catégorie Exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie Soutien administratif	
Catégorie Technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Bibliothéconomie	
Services d'information	
Traduction	

Unité de négociation	Agent négociateur
----------------------	-------------------

Achat et approvisionnement	Association des employés du Conseil de recherches
Catégorie Exploitation	
— surveillants	
— non-surveillants	
Catégorie Technique	
Commis et mécanographie	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Traitement des données	

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES
TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie Administration et Service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie Exploitation	
Catégorie Scientifique et Professionnelle	
— ingénieurs professionnels	
Catégorie Soutien administratif	
— opérateurs	
— non-opérateurs	
Catégorie Technique	

(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie Administration et Service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada
— Achat et approvisionnement	
— Gestion des finances	
— Services administratifs	
Catégorie Exploitation	
— Manœuvres et hommes de métier	
— Services divers	
Catégorie Scientifique et Professionnelle	
— Bibliothéconomie	
— Vérification	
Catégorie Soutien administratif	
— Commis aux écritures et aux règlements	
— Secrétariat, sténographie et dactylographie	

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie Administration et Service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada
— Administration des programmes	
et	
tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions	

Unité de négociation**Agent négociateur**

- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Services administratifs
- Services d'information
- Services financiers
- Catégorie Soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Secrétariat, sténographie et dactylographie
- Traitement des données

(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Alliance de la Fonction publique
du Canada

- Catégorie Exploitation
- BFC de Bagotville
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Bagotville
- Catégorie Technique
- BFC de Calgary
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Gagetown
- Catégorie Exploitation
- BFC de Goose Bay
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Goose Bay
- Catégorie Exploitation
- BFC de Kingston
- Catégorie Exploitation
- BFC de Mont Apica
- Catégorie Exploitation
- BFC de Montréal
- Catégorie Soutien administratif
- BFC d'Ottawa
- Catégorie Exploitation
- QGDN Ottawa
- Catégorie Soutien administratif
- QGDN Ottawa
- Catégorie Technique
- QGDN Ottawa
- Catégorie Exploitation
- CMDN Ottawa
- Catégorie Exploitation
- BFC de Petawawa
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Petawawa
- Catégorie Exploitation
- BFC de Saint-Jean
- Catégorie Exploitation
- BFC de Toronto

Unité de négociation

Agent négociateur

Catégorie Soutien administratif

— BFC de Toronto

Catégorie Soutien administratif

— BFC de Trenton

Catégorie Exploitation

— BFC de Valcartier

Catégorie Soutien administratif

— BFC de Valcartier

Catégorie Exploitation

— BFC de Shilo

Catégorie Exploitation

— BFC de Chatham

Catégorie Exploitation

— BFC de Cornwallis

Catégorie Exploitation

— BFC de Gagetown

Catégorie Exploitation

— BFC de Greenwood

Catégorie Exploitation

— BFC de Halifax

Catégorie Exploitation

— BFC de Shearwater

Catégorie Exploitation

— BFC de Summerside

Catégorie Exploitation

— BFC de Borden

Catégorie Exploitation

— BFC de North Bay

Catégorie Exploitation

— BFC d'Ottawa

Catégorie Exploitation

— BFC de Moose Jaw

Catégorie Exploitation

— BFC de Calgary

Catégorie Exploitation

— BFC d'Edmonton

Catégorie Exploitation

— BFC de Trenton

Syndicat des travailleurs de
l'alimentation et du commerce
du Manitoba (section locale 832)

Union des travailleurs unis de
l'alimentation et du commerce
(section locale 1973)

Syndicat des travailleurs unis de
l'alimentation et du commerce
(section locale 175)

Union des travailleurs unis de
l'alimentation et du commerce
(section locale 1400)

Syndicat des travailleurs unis de
l'alimentation et du commerce
(section locale 401)

Syndicat des travailleurs unis de
l'alimentation et du commerce
(section locale 1979)

Unité de négociation**Agent négociateur**

Catégorie Exploitation
— BFC de Chilliwack
Catégorie Exploitation
— BFC de Comox
Catégorie Exploitation
— BFC d'Esquimalt

Union des travailleurs unis de
l'alimentation et du commerce
(section locale 1518)

(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA
SITUATION DE LA FEMME)

Catégorie Administration
et Service extérieur
Catégorie Scientifique et Professionnelle
Catégorie Soutien administratif

Syndicat canadien des employés
professionnels et techniques

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)

Catégorie Soutien administratif

Alliance de la Fonction publique
du Canada

(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU
RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)

Commis aux écritures et aux
règlements
Communications
Mécanographie
Secrétariat, sténographie et dactylographie

Alliance de la Fonction publique
du Canada

(BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)

Actuariat
Catégorie Administration et
Service extérieur
Catégorie Commerce

Institut professionnel de la Fonction
publique du Canada

Catégorie Soutien administratif

Alliance de la Fonction publique
du Canada

(OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)

Interviewers principaux
et interviewers

Alliance de la Fonction publique
du Canada

Mode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Mode de règlement des différends
Alliance de la Fonction publique du Canada	162 773	78	27A 51C
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	24 531	37	12A 25C
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2 842	1	C
Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	2 484	1	A
Association des gestionnaires financiers de la fonction publique	2 209	1	A
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	1 881	1	C
Association des employés du Conseil de recherches	1 688	9	A
Gilde de la marine marchande du Canada	1 363	1	A
Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	1 111	1	A
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1 220	1	C
Association professionnelle des agents du service extérieur	1 080	1	A
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	1 020	4	1A 3C
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	932	1	C

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Mode de règlement des différends*
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	858	1	C
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)	587	7	A
Association du groupe de la navigation aérienne	555	1	C
Syndicat général du cinéma et de la télévision	304	1	A
Syndicat des travailleurs unis de l'alimenta- tion et du commerce (section locale 175)	307	3	A
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	217	2	C
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	152	3	A
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côte est)	112	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)	92	1	C
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	75	1	A
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	74	2	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)	24	1	A
TOTAL	208 491	161	73A 88C

*A — Arbitrage

C — Conciliation

**Employés exclus en tant que personnes occupant
un poste de direction ou de confiance, par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	29	21 097	2 311	23 408	9,87
Administration et service extérieur	10	50 219	7 233	57 452	12,59
Technique	13	25 827	1 058	26 885	3,94
Soutien administratif	5	64 714	3 890	68 604	5,67
Exploitation	21	38 668	279	38 947	0,72
TOTAL	78	200 525	14 771	215 296	6,86 %

**Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de
direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et prof.	26	16 472	2 102	18 574	11,32
	Admin. et serv. ext.	2	6 373	151	6 524	2,31
AFPC	Scientifique et prof.	2	2 141	138	2 279	6,06
	Admin. et serv. ext.	5	39 567	6 490	46 057	14,09
	Technique	8	18 075	477	18 552	2,57
	Soutien administratif	5	64 714	3 890	68 604	5,67
	Exploitation	17	35 546	180	35 726	0,50
APASE	Admin. et serv. ext.	1	1 080	72	1 152	6,25
ACCTA	Technique	1	1 881	158	2 039	7,75
FIOE (section locale 2228)	Technique	1	2 842	108	2 950	3,66
GMMC	Technique	1	1 363	116	1 479	7,84
CUAG	Exploitation	1	932	5	937	0,53
ACECM	Exploitation	1	112	0	112	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 220	58	1 278	4,54
CMTCM (Esq.)	Exploitation	1	858	36	894	4,03
AESS	Scientifique et prof.	1	2 484	71	2 555	2,78
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	990	96	1 086	8,84
ACPER	Technique	1	1 111	144	1 255	11,47
AGFP	Admin. et serv. ext.	1	2 209	424	2 633	16,10
AGNA	Technique	1	555	55	610	9,02
TOTAL		78	200 525	14 771	215 296	6,86 %

Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Scientifique et prof.	1	17	4	21	19,05
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	149	30	179	16,76
SGCT	Technique	1	304	13	317	4,10
SCFP	Soutien administratif (section locale 2656)	1	172	42	214	19,63
SCFP	Exploitation (section locale 2656)	1	45	0	45	0,00
TOTAL		5	687	89	776	11,47 %
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 246	33	1 279	2,58
IPFPC	Admin. et serv. ext.	2	51	1	52	1,92
AECR	Admin. et serv. ext.	3	150	14	164	8,54
AECR	Technique	1	845	3	848	0,35
AECR	Soutien administratif	3	491	72	563	12,79
AECR	Exploitation	2	202	0	202	0,00
TOTAL		13	2 985	123	3 108	3,96 %
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	443	8	451	1,77
AFPC	Technique	1	115	0	115	0,00
AFPC	Soutien administratif (opérateurs)	1	1	0	1	0,00
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	153	12	165	7,27
AFPC	Exploitation	1	31	0	31	0,00
AFPC	Scientifique et prof. (ingénieurs prof.)	1	63	0	63	0,00
TOTAL		6	806	20	826	2,42 %

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL						
AFPC	Scientifique et prof.	1	207	0	207	0,00
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	30	12	42	28,57
AFPC	Soutien administratif	1	96	25	121	20,66
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
TOTAL		4	333	37	370	10,00 %
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	51	4	55	7,27
AFPC	Soutien administratif	1	43	3	46	6,52
TOTAL		2	94	7	101	6,93 %
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES						
AFPC	Soutien administratif					
	— BFC de Bagotville	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation					
	— BFC de Bagotville	1	21	0	21	0,00
STUAC	Exploitation					
(section locale 175)						
	— BFC de Borden	1	181	1	182	0,55
STUAC	Exploitation					
(section locale 401)						
	— BFC de Calgary	1	39	0	39	0,00
AFPC	Technique					
	— BFC de Calgary	1	12	0	12	0,00
UTUAC	Exploitation					
(section locale 1973)						
	— BFC de Chatham	1	17	1	18	5,56
UTUAC	Exploitation					
(section locale 1518)						
	— BFC de Chilliwack	1	53	1	54	1,85
UTUAC	Exploitation					
(section locale 1518)						
	— BFC de Comox	1	41	0	41	0,00
UTUAC	Exploitation					
(section locale 1973)						
	— BFC de Cornwallis	1	75	0	75	0,00
STUAC	Exploitation					
(section locale 401)						
	— BFC d'Edmonton	1	35	0	35	0,00
UTUAC	Exploitation					
(section locale 1518)						
	— BFC d'Esquimalt	1	58	6	64	9,38
AFPC	Soutien administratif					
	— BFC de Galetown	1	10	1	11	9,09
UTUAC	Exploitation					
(section locale 1973)						
	— BFC de Galetown	1	136	3	139	2,16

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Soutien administratif					
	— BFC de Goose Bay	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation					
	— BFC de Goose Bay	1	61	0	61	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation					
	— BFC de Greenwood	1	133	1	134	0,75
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation					
	— BFC de Halifax	1	151	9	160	5,63
AFPC	Exploitation					
	— BFC de Kingston	1	80	0	80	0,00
AFPC	Exploitation					
	BFC de Mont Apica	1	1	0	1	0,00
AFPC	Exploitation					
	— BFC de Montréal	1	32	0	32	0,00
UTUAC (section locale 1400)	Exploitation					
	— BFC de Moose Jaw	1	24	3	27	11,11
STUAC (section locale 175)	Exploitation					
	— BFC de North Bay	1	12	0	12	0,00
AFPC	Soutien administratif					
	— BFC d'Ottawa	1	27	0	27	0,00
STUAC (section locale 175)	Exploitation					
	— BFC d'Ottawa	1	114	2	116	1,72
AFPC	Soutien administratif					
	— QGDN Ottawa	1	27	2	29	6,90
AFPC	Exploitation					
	— QGDN Ottawa	1	5	0	5	0,00
AFPC	Technique					
	— QGDN Ottawa	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation					
	— CMDN Ottawa	1	14	2	16	12,50
AFPC	Soutien administratif					
	— BFC de Petawawa	1	12	1	13	7,69
AFPC	Exploitation					
	— BFC de Petawawa	1	130	0	130	0,00
AFPC	Exploitation					
	— BFC de Saint-Jean	1	52	0	52	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation					
	— BFC de Shearwater	1	39	2	41	4,88
STACM (section locale 832)	Exploitation					
	— BFC de Shilo	1	75	0	75	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation					
	— BFC de Summerside	1	36	0	36	0,00

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Soutien administratif					
	— BFC de Toronto	1	4	0	4	0,00
AFPC	Exploitation					
	— BFC de Toronto	1	18	0	18	0,00
AFPC	Soutien administratif					
	— BFC de Trenton	1	13	0	13	0,00
UTUAC (section locale 1979)	Exploitation					
	— BFC de Trenton	1	92	0	92	0,00
AFPC	Soutien administratif					
	— BFC de Valcartier	1	13	4	17	23,53
AFPC	Exploitation					
	— BFC de Valcartier	1	110	5	115	4,35
TOTAL		40	1 971	44	2 015	2,18 %
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME						
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	13	4	17	23,53
SCEPT	Soutien administratif	1	11	4	15	26,67
SCEPT	Scientifique et prof.	1	6	0	6	0,00
TOTAL		3	30	8	38	21,05 %
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES						
AFPC	Soutien administratif	1	27	4	31	12,90 %
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES						
IPFPC	Actuariat	1	26	2	28	7,14
AFPC	Soutien administratif	1	80	12	92	13,04
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	57	9	63	13,64
IPFPC	Commerce	1	140	9	149	6,04
TOTAL		4	303	32	335	9,55 %
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES						
AFPC	Enquêtes - entreprises	1	230	0	230	0,00
TOTAL		79	7 466	364	7 830	4,65 %

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>		
Achat et approvisionnement	2 182	AFPC
Actuariat	3	IPFPC
Administration des programmes	25 536	AFPC
Agriculture	261	IPFPC
Art dentaire	30	IPFPC
Bibliothéconomie	480	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes		
— surveillants	181	AFPC
— non-surveillants	1 475	AFPC
Commis aux écritures et aux règlements	49 970	AFPC
Communications	572	AFPC
Contrôle de la circulation aérienne	1 881	ACCTA
Dessin et illustrations	1 531	AFPC
Électronique	2 842	FIOE (section locale 2228)
Équipages de navire		
— surveillants	39	AFPC
— non-surveillants	2 167	AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	35	IPFPC
Gardiens de phare		
— surveillants	83	AFPC
— non-surveillants	158	AFPC
Génie et arpentage	2 717	IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	4 439	IPFPC
Inspection des produits primaires	2 691	AFPC
Inspection technique	1 392	AFPC
Manoeuvres et hommes de métier		
— surveillants	1 636	AFPC
— non-surveillants	13 006	AFPC
Mathématiques	213	IPFPC
Mécanographie	326	AFPC
Médecine vétérinaire	590	IPFPC
Navigation aérienne	555	AGNA

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Pharmacie	64	IPFPC
Photographie	130	AFPC
Pompiers		
— surveillants	218	AFPC
— non-surveillants	1 065	AFPC
Préposés aux brevets	119	PIPSC
Programmes de bien-être social	1 493	AFPC
Psychologie	145	IPFPC
Recherche historique	308	IPFPC
Recherche scientifique	2 078	IPFPC
Réglementation scientifique	392	IPFPC
Réparation des navires (Est)	1 220	CMTCM (Est)
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	858	CMTCM (Esquimalt (C.-B.))
Sciences biologiques	1 151	IPFPC
Sciences domestiques	32	IPFPC
Sciences forestières	148	IPFPC
Sciences infirmières	1 542	IPFPC
Sciences physiques	886	IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11 311	AFPC
Service social	104	IPFPC
Services administratifs	9 008	AFPC
Services correctionnels		
— surveillants	473	AFPC
— non-surveillants	4 382	AFPC
Services d'imprimerie		
— surveillants	76	AFPC
Services d'imprimerie		
— non-surveillants	932	CUAG
Services d'information	1 348	AFPC
Services divers		
— surveillants	1 316	AFPC
— non-surveillants	7 995	AFPC
Services hospitaliers		
— surveillants	71	AFPC
— non-surveillants	1 205	AFPC
Services scientifiques de la défense	529	IPFPC
Soutien de l'enseignement	21	AFPC
Soutien des sciences sociales	2 175	AFPC
Soutien technologique et scientifique	6 980	AFPC
Techniciens divers	3 155	AFPC
Traitement des données	2 535	AFPC
Vérification	3 541	IPFPC
	185 997	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>		
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 185	IPFPC
Bibliothéconomie	61	IPFPC
Traduction	7	IPFPC
	1 253	
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>		
Catégorie Exploitation — Certains employés	0	AFPC
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>		
Catégorie Exploitation — BFC de Bagotville	21	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Bagotville	6	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Gagetown	10	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Mont Apica	1	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Montréal	32	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Petawawa	130	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Petawawa	12	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Saint-Jean	52	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Toronto	18	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Toronto	4	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Trenton	92	UTUAC (section locale 1979)
Catégorie Exploitation — BFC de Valcartier	110	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Valcartier	13	AFPC
	501	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme</i>		
Catégorie Administration et Service extérieur	13	SCEPT
Catégorie Scientifique et Professionnelle	6	SCEPT
Catégorie Soutien administratif	11	SCEPT
	30	
<i>Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières</i>		
Catégorie Soutien administratif	80	AFPC
<i>Employeur: Opérations des enquêtes statistiques</i>		
Interviewers principaux et interviewers	230	AFPC
<i>Employeur: Office national du film</i>		
Catégorie de l'exploitation	45	SCFP (section locale 2656)
Catégorie du soutien administratif	172	SCFP (section locale 2656)
	217	
TOTAL	188 308	

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>		
Affaires extérieures	1 080	APASE
Architecture et urbanisme	306	IPFPC
Chefs d'équipe	112	ACECM (Est)
Chimie	420	IPFPC
Commerce	1 934	IPFPC
Droit	35	IPFPC
Économique, sociologie et statistique	2 484	AESS
Enseignement	1 661	AFPC
Gestion des finances	2 209	AFPC
Médecine	221	IPFPC
Météorologie	602	IPFPC
Officiers de navire	1 363	GMMC
Radiorégraphie	1 111	ACPER
Traduction	990	SCEPT
	14 528	
<i>Employeur: Office national du film</i>		
Catégorie Administration et Service extérieur	149	IPFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	17	IPFPC
Catégorie Technique	304	SGCT
	470	
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>		
Achat et approvisionnement	26	AECR
Catégorie Exploitation		
— surveillants	24	AECR
— non-surveillants	178	AECR

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie technique	845	AECR
Commis et mécanographie	348	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	84	AECR
Secrétariat, sténographie et dactylographie	121	AECR
Services administratifs	40	AECR
Services d'information	44	IPFPC
Traitement des données	22	AECR
	1 732	
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications</i> <i>— ministère de la Défense nationale</i>		
Catégorie Administration et Service extérieur	443	AFPC
Catégorie Exploitation	31	AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle — Groupe des ingénieurs professionnels	63	AFPC
Catégorie Soutien administratif — Certains employés (non-opérateurs)	153	AFPC
— Certains employés (opérateurs)	1	AFPC
Catégorie Technique	115	AFPC
	806	
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>		
Catégorie Administration et Service extérieur — Certains employés	30	AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	207	AFPC
Catégorie Soutien administratif — Certains employés	96	AFPC
	333	
<i>Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines</i>		
Catégorie Administration et Service extérieur	51	AFPC
— Services administratifs		
— Services financiers		
— Services d'information		
— Administration des programmes		
— Gestion des systèmes d'ordinateurs et les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions		

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif	43	AFPC
— Commis aux écritures et aux règlements		
— Secrétariat, sténographie et dactylographie		
— Traitement des données		
	94	
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>		
Catégorie Exploitation		STUAC (section
— BFC de Borden	181	locale 175)
Catégorie Exploitation		STUAC (section
— BFC de Calgary	39	locale 401)
Catégorie technique		
— BFC de Calgary	12	AFPC
Catégorie Exploitation		UTUAC (section
— BFC de Chatham	17	locale 1973)
Catégorie Exploitation		UTUAC (section
— BFC de Chilliwack	53	locale 1518)
Catégorie Exploitation		UTUAC (section
— BFC de Comox	41	locale 1518)
Catégorie Exploitation		UTUAC (section
— BFC de Cornwallis	75	locale 1973)
Catégorie Exploitation		STUAC (section
— BFC d'Edmonton	35	locale 401)
Catégorie Exploitation		UTUAC (section
— BFC d'Esquimalt	58	locale 1518)
Catégorie Exploitation		UTUAC (section
— BFC de Galetown	136	locale 1973)
Catégorie Exploitation		
— BFC de Goose Bay	61	AFPC
Catégorie Soutien administratif		
— BFC de Goose Bay	6	AFPC
Catégorie Exploitation		UTUAC (section
— BFC de Greenwood	133	locale 1973)
Catégorie Exploitation		UTUAC (section
— BFC de Kingston	151	locale 1973)
Catégorie Exploitation		
— BFC de Kingston	80	AFPC
Catégorie Exploitation		UTUAC (section
— BFC de Moose Jaw	24	locale 1400)
Catégorie Exploitation		STUAC (section
— BFC de North Bay	12	locale 175)

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie Exploitation		
— CMDN d'Ottawa	14	AFPC
Catégorie Exploitation		
— QGDN Ottawa	5	AFPC
Catégorie Soutien administratif		
— QGDN Ottawa	27	AFPC
Catégorie Technique		
— QGDN Ottawa	6	AFPC
Catégorie Exploitation		
— BFC d'Ottawa	114	STUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif		
— BFC d'Ottawa	27	AFPC
Catégorie Exploitation		
— BFC de Shearwater	39	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation		
— BFC de Shilo	75	STACM (section locale 832)
Catégorie Exploitation		
— BFC de Summerside	36	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Soutien administratif		
— BFC de Trenton	13	AFPC
	1 470	
<i>Employeur: Conseil de recherches médicales</i>		
Catégorie Soutien administratif	27	AFPC
<i>Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité</i>		
Catégorie Soutien administratif		
— Commis aux écritures et aux règlements	500	AFPC
— Communications		
— Mécanographie		
— Secrétariat, sténographie et dactylographie		
<i>Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières</i>		
Actuariat	26	IPFPC
Catégorie Administration et Service extérieur	57	IPFPC
Catégorie Commerce	140	IPFPC
	223	
TOTAL	20 183	

**Griefs renvoyés à l'arbitrage,
du 1^{er} avril 1985 au 31 mars 1990**

	Questions d'interprétation al. 92(1)a)	Questions disciplinaires al. 92(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total
1989-1990	700	370	14	1084
1988-1989	797	229	10	1036
1987-1988	534	367	15	916
1986-1987	621	301	29	951
1985-1986	478	218	11	707
Totaux cumulatifs du 1^{er} avril 1967 au 31 mars 1990				
	12 710	6 983	484	20 177

**Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues,
de 1985 à 1990**

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1990-1991	332			
1989-1990	725	1 084	1 809	1 477
1988-1989	824	1 036	1 860	1 135
1987-1988	852	916	1 768	944
1986-1987	624	951	1 575	723
1985-1986	852	707	1 559	935

Différends renvoyés à l'arbitrage

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Affaires régées avant l'audience	Décisions arbitrales	Affaires reportées à l'année financière suivante
<i>Affaires présentées en 1989-1990</i>					
Catégorie Soutien administratif	AFPC*	SCRS		X	
Catégorie Soutien administratif	AFPC*	CST		X	
Catégorie Exploitation — BFC de Kingston	AFPC*	PNFP	X		
Catégorie Technique	AFPC*	CST	X		
Météorologie	IPFPC*	CT			X

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

Conciliation, médiation et examens, 1989-1990

Unités de
négociation
touchées

A. CONCILIATEURS

Demandes présentées		
— par les employeurs	3	3
— par les agents négociateurs	3	4
Aucune demande officielle	2	2
Demandes reportées de l'année dernière	1	1
TOTAL	9	10
Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur	5	6
Règlements partiels	1	1
Règlements après conciliation	2	2
Aucun règlement	1	1
TOTAL	9	10

B. BUREAUX DE CONCILIATION

Demandes présentées par les agents négociateurs	1	2
Demandes reportées de l'année dernière	30	38
TOTAL	31	40
Règlements conclus avant l'audience	25	30
Règlements conclus avec l'aide du bureau	2	3
Rapports publiés	4	7
TOTAL	31	40

		Unités de négociation touchées
C. MÉDIATEURS		
Règlements avec l'aide d'un médiateur	2	2
Aucun règlement	4	7
NOMBRE TOTAL DE MÉDIATEURS NOMMÉS	6	9
D. EXAMENS		
Règlements avant l'examen	24	S.O.
Examens terminés	4	S.O.
E. NOMINATIONS SPÉCIALES		
Nouvelles nominations	2	4
Demandes reportées de l'année dernière	1	1
F. AUTRES SERVICES		
Interventions	13	S.O.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération

Classes faisant l'objet d'une enquête

Publications semestrielles (1^{er} mars, 15 août)

AUTOCODS-I

Administrateurs des finances
Commis
Dessinateurs
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Ingénieurs
Manoeuvres
Mécaniciens de machines fixes
Physiciens
Préposés au traitement des données
Secrétaires, sténographes et
dactylographes

AUTOCODS-II

Agents d'information
Chercheurs scientifiques
Chimistes
Économistes-statisticiens
Préposés au soutien technique
Préposés aux achats
Techniciens et technologues en
électronique
Traducteurs

Publications annuelles (1^{er} mars ou 15 août)

CLASSES DE LA SANTÉ

Administrateurs de programmes
de bien-être social
Dentistes
Diététistes
Économistes domestiques
Ergothérapeutes et
physiothérapeutes
Infirmier(ère)s d'hôpital
Infirmier(ère)s hygiénistes
communautaires
Médecins et médecins spécialistes
Personnel des services hospitaliers
Pharmaciens
Psychologues
Techniciens d'hôpital
Travailleurs sociaux

CLASSES DISTINCTES

Actuaires
Agents de l'organisation et des méthodes
Architectes
Avocats
Bibliothécaires
Inspecteurs de la navigabilité aérienne
Inspecteurs des grains
Mécanographes
Photographes
Pilotes du personnel de direction et
pilotes d'hélicoptère
Préposés aux communications
Régulateurs du transport aérien
Représentants de l'assurance de la qualité

Renseignements publiés*

Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:

Pour tout le Canada

Pour cinq régions géographiques (provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique)

Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)

Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)

Échelles de rémunération

Variation procentuelle des salaires par rapport à l'année précédente

Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat

Durée du travail

Champ d'application des conventions collectives

* Le genre de renseignements publiés varie d'une classe à l'autre.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS Programme Entretien, Métiers et Services

Métiers visés par l'enquête

Charpentier, entretien	Mécanicien-monteur
Chauffeur de camion léger	Mécanicien, véhicules automobiles
Cuisinier	Nettoyeur
Électricien	Opérateur de matériel lourd
Expéditeur	Peintre, entretien
Gardien de sécurité	Soudeur, entretien
Machiniste	Tôlier
Magasinier	Tuyauteur, entretien
Manoeuvre	

Renseignements publiés

Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:

Pour tout le Canada

Pour dix zones de paye de l'administration fédérale

Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)

Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)

Durée du travail

Champ d'application des conventions collectives

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête	Renseignements publiés
Régimes d'assurance-maladie; assurance-maladie provinciale; assurance-maladie complémentaire; assurance dentaire; prestations de maladie; congés de maladie; régimes d'assurance-invalidité de longue durée	Partage de la prime; assurance pour les services médicaux majeurs; assurance pour les soins dentaires; dispositions sur l'indemnité et les congés accordés en cas de maladie; calcul des prestations d'invalidité
Régimes d'assurance-vie et régimes connexes	Montants d'assurance-vie; dispositions sur le partage de la prime
Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite	Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé; formule de calcul des prestations; dispositions sur la dévolution; rapport avec le RPC et le RRQ; dispositions sur la retraite anticipée; prestations versées aux survivants; rajustements postérieurs au départ à la retraite; régimes d'épargne-retraite, pension supplémentaire
Jours fériés, congés annuels; congés d'études, congés de maternité, congés pour convenances personnelles et congés parentaux; congés de décès	Nombre de jours fériés par an; durée du congé annuel selon le nombre d'années de service et politiques s'y rapportant; contribution de l'employeur au paiement des congés d'études de maternité et des frais de scolarité; dispositions concernant le congé accordé à la suite d'un décès dans la famille
Suppléments versés à l'égard des heures supplémentaires, primes de poste, primes de disponibilité, indemnités de rappel, indemnités de présence au travail, primes de fin de semaine, rémunération provisoire	Montants de la prime habituellement exprimés en dollars et en cents par heure ou par poste; rémunération provisoire
Durée du travail	Horaire de travail normal

Avantages ou conditions faisant
l'objet de l'enquête

Renseignements publiés

Rémunération du travail à
temps partiel

Heures travaillées; politiques concernant
les régimes d'assurance, les régimes de
retraite, les congés annuels, la rémuné-
ration des heures supplémentaires

Politiques et pratiques diverses

Indemnités de cessation d'emploi et
allocations de retraite; politiques et
pratiques en matière de licenciement;
politiques en matière de frais de déplace-
ment; stationnement et aide pécuniaire
accordée à cette fin; aide au transport
quotidien; cotisations professionnelles;
programmes d'aide aux employés;
programmes de conditionnement physique;
services de garderie; installations à
l'intention des employés handicapés;
indemnités de chaussures de sécurité